



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

생활과학박사학위논문

맞벌이 부부의 근로시간 유형화와

유형별 일·생활 균형

- 근로시간의 양, 근로시간대,
근로시간 유연성을 중심으로 -

2019년 2월

서울대학교 대학원

아동가족학과

권 소 영

국문초록

이 연구는 다차원적인 근로시간의 특성에 기초해 맞벌이 부부의 근로시간을 부부단위로 유형화하고 근로시간 유형과 일·생활 균형의 관계를 밝히는 것을 목적으로 하였다. 맞벌이 부부는 제한된 시간 자원을 이용하여 일과 가족 사이의 균형을 추구하기 위해서 가족의 상황과 직장의 여건을 고려하여 부부 단위로 근로시간을 조정하고 분배할 가능성이 있다. 따라서 맞벌이 부부의 근로시간은 부부의 특성과 부부를 둘러싼 가족과 직업 특성에 따라 다양한 모습으로 나타날 가능성이 있다.

이 연구에서는 근로시간의 다차원성에 주목하였다. 얼마나 오래 일하는지와 더불어 언제 일하는지, 근로시간을 개인이 통제할 수 있는지는 중요한 근로시간의 특성이다. 즉, 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성이라는 근로시간의 다차원적 특성들이 부부 단위에서 어떻게 결합되어 있는지 유형화를 통해 살펴볼 필요가 있다. 이 연구는 맞벌이 남편과 부인의 근로시간이 상호 연결되어 있을 수 있다는 점에서 부부 단위에서 근로시간 특성을 유형화하였다. 또한 맞벌이 부부의 근로시간 유형을 더 잘 이해하기 위해 어떠한 요인들이 부부의 근로시간 유형분류를 설명하는데 유용한지 파악하고, 근로시간 유형에 따라 남편과 부인이 경험하는 일·생활 균형에 차이가 있는지 살펴보았다.

분석을 위해 한국노동패널 17차년도(2014년) 본조사와 부가조사 자료를 사용하였다. 분석대상은 부부 모두 경제활동을 하고 있고(임금근로자, 비임금근로자, 무급가족종사자), 만 60세 이하이면서 부부가 동거하고 있으며, 동거하는 미혼 자녀가 있거나 무자녀인 맞벌이 부부 총 1,150쌍이었다. 잠재계층분석(latent class analysis)을 실시하여 맞벌이 부부의 근로시간을 유형화한 후, 근로시간 유형에 영향을 미치는 설명요인들의 영향력을 살펴보고, 부부 특성과 직업 특성의 영향력과 근로시간 유형에 따른 일·생활 균형의 차이를 검증하였다. 이상의 분석은 잠재계층분석의 3단계 접근법(3-step approach)을 이용하였다.

주요 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 맞벌이 남편과 부인의 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성에 기초해 부부의 근로시간을 유연한 결과, (1) 부부표준시간 유형, (2) 남편장시간유연-부인표준시간 유형, (3) 부부장시간유연 유형, (4) 남편표준시간-부인유연 유형, (5) 남편장시간비표준-부인비유연 유형이라는 5가지 유형이 분류되었다.

구체적으로 각 유형의 특성을 살펴보면, **부부표준시간** 유형은 표본의 53.90%로, 맞벌이 부부의 절반 이상을 차지하고 있었다. 부부 모두 주당 평균근로시간이 평균 40시간 이상이였지만, 다른 유형에 비해 근로시간이 짧은 편이었으며, 표준시간대에 일하고, 근로시간 유연성이 가장 낮았다.

남편장시간유연-부인표준시간 유형은 표본의 16.26%를 차지하고 있었으며, 남편의 근로시간 유연성이 높았다. 또한 남편의 주당 평균근로시간이 평균 50시간 이상으로 긴 편이었으며, 저녁·야간 시간대와 휴일에 일하는 비율이 비교적 높은 편이었다. 부인은 근로시간은 평균 40시간을 약간 넘어 짧은 편이었으며, 비표준시간대 근로 비율과 근로시간 유연성은 낮은 편이었다.

부부장시간유연 유형은 전체의 13.57%를 차지하고 있었다. 이 유형의 부부는 남편과 부인 모두 근로시간 유연성이 높았다. 근로시간 역시 남편과 부인 모두 긴 편이었는데, 남편은 평균 50시간 이상이었고, 부인의 주당 평균근로시간은 평균 50시간을 넘지는 않았지만, 모든 근로시간 유형 중에서 가장 근로시간이 길었다. 비표준시간대 근로 비율도 남편과 부인 모두 높은 편이었다.

남편표준시간-부인유연 유형은 표본의 12.09%를 차지하고 있었으며, 부인의 주당 평균근로시간은 평균 40시간을 약간 넘는 수준으로 다른 유형에 비해 짧지만, 비표준시간대 근로, 높은 근로시간 유연성이 특징적으로 나타났다. 남편은 부부표준시간 유형 남편과 근로시간 특성이 유사했다. 부부표준시간 유형 남편보다 비표준시간대 근로 비율은 다소 높았지만, 다른 유형에 비해서는 낮은 편이었다. 근로시간이 평균 50시간 미만

으로 짧은 편이었으며, 근로시간 유연성이 낮았다.

남편장시간비표준-부인비유연 유형은 전체의 4.18%를 차지하고 있었다. 남편의 근로시간은 평균 60시간 이상으로 모든 유형 중에서 가장 길었고, 비표준시간대 근로 비율도 가장 높았다. 장시간, 비표준시간대 근로에도 불구하고 근로시간 유연성이 낮은 것도 특징적이었다. 부인은 휴일에 근로할 확률이 높고, 근로시간 유연성이 낮았다.

둘째, 맞벌이 부부 특성과 직업 특성이 근로시간 유형간 차이를 설명하는지 살펴본 결과, 남편과 부인의 종사상 지위가 가장 중요한 설명요인이었다. 부부 모두 임금근로자일 때 부부표준시간 유형과 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 부부 모두 임금근로자라 하더라도 부인이 상용직보다 임시·일용직 임금근로자일 때 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 남편이 비임금근로자이고 부인이 임금근로자일 때는 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높은 반면, 남편이 임금근로자이고 부인이 자영업자일 때 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 남편과 부인이 모두 비임금근로자일 때는 부부장시간유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 이는 비임금근로자와 임금근로자의 시간이 서로 다른 방식으로 구성되고 있음을 보여준다. 비임금근로자의 경우 높은 근로시간 유연성이 특징적으로 나타난다.

또 하나 주목해야 할 설명요인은 막내자녀 연령이었다. 이 연구에서는 무자녀나 막내자녀가 만 13세 이상일 때보다 만 6세 이하일 때, 부인의 근로시간 유연성이 낮은 부부표준시간 유형이나 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 비해 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 이 연구에서 남편표준시간-부인유연 유형은 부인이 종사상 지위가 자영업자일 때 속할 가능성이 높는데, 이는 미취학 자녀를 둔 부인의 경우 자영업을 선택함으로써 높은 근로시간 유연성을 추구하고 있음을 보여주고 있다. 그러나 다른 한편으로 남편표준시간-부인유연 유형에 속하는 부인들이 종사상 지위가 자영업자일 가능성이 높다는 점은 여성들이 일과 생활의 균형을 위해 근로시간 유연성이 높은 직업을 추구하지만,

선택할 수 있는 일자리가 제한적임을 보여주기도 한다.

셋째, 맞벌이 부부의 근로시간 유형에 따라 남편과 부인의 일·생활 균형에도 차이가 있었다. 전체적으로 남편표준시간-부인유연 유형에 속한 부부는 시간 부족과 일·생활 불균형을 낮게 지각하고 있어, 일·생활 균형이 높았다. 이 유형은 남편과 부인 모두의 근로시간이 유형 중에서 짧은 편이고, 부인의 근로시간 유연성이 높았다. 이를 통해 볼 때, 남편과 부인의 짧은 근로시간과 더불어 부인의 높은 근로시간 유연성은 부부의 일과 생활의 균형을 높이는 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

이 연구에서는 맞벌이 남편과 부인의 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성에 기초해 부부 단위에서 근로시간이 어떻게 구성되어 있는지 유형화 방식으로 포착하였다. 이를 통해, 맞벌이 부부의 근로시간이라는 다차원적 속성을 입체적으로 탐색했다는 의의가 있다. 나아가 근로시간 유형에 따른 일·생활 균형의 차이를 살펴봄으로써, 맞벌이 부부를 위한 가족정책 및 노동정책이 부부의 근로시간 특성의 다양성을 고려한 맞춤형 정책으로 나아갈 수 있도록 방향성을 제시했다는 데 의의가 있다.

주요어 : 맞벌이 부부, 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성, 유형화, 일·생활 균형

학 번 : 2004-31130

목 차

I. 서론	1
II. 선행연구 고찰 및 이론적 관점	9
1. 맞벌이 부부의 특성	9
2. 맞벌이 부부의 근로시간 유형화	12
1) 부부 근로시간의 상호의존성	12
2) 근로시간의 다차원성	14
3) 맞벌이 부부의 근로시간 유형	22
3. 맞벌이 부부의 근로시간 유형 설명요인	29
1) 부부 특성	29
2) 직업 특성	36
4. 맞벌이 부부의 근로시간 유형과 일·생활 균형	38
III. 연구문제 및 연구모형	46
IV. 연구방법	48
1. 분석자료	48
2. 분석대상	49
3. 변수측정	49
1) 근로시간 유형화 지표	49
2) 근로시간 유형 설명요인	51
3) 일·생활 균형	53
4. 분석방법	55

V. 연구결과	58
1. 연구대상 부부의 특성	58
2. 맞벌이 부부의 근로시간 유형화 및 유형별 특성	65
3. 맞벌이 부부의 근로시간 유형 설명요인	79
4. 맞벌이 부부의 근로시간 유형에 따른 일·생활 균형	90
VI. 결론 및 논의	94
1. 연구결과 요약 및 결론	94
2. 제언	108
3. 연구의 한계 및 의의	112
참고문헌	115
<부록> 설문지	135
Abstract	143

표 목 차

<표 V-1> 연구대상 부부의 일반적 특성	60
<표 V-2> 연구대상 부부의 근로시간 특성	62
<표 V-3> 연구대상 부부의 일·생활 균형	64
<표 V-4> 잠재계층 수에 따른 모형적합도 지수	66
<표 V-5> 맞벌이 부부의 근로시간 유형별 근로시간 특성	67
<표 V-6> 맞벌이 부부의 근로시간 유형별 부부 특성, 직업 특성	77
<표 V-7> 근로시간 유형 설명요인에 대한 로지스틱 분석 결과 1	84
<표 V-8> 근로시간 유형 설명요인에 대한 로지스틱 분석 결과 2	85
<표 V-9> 근로시간 유형 설명요인에 대한 로지스틱 분석 결과 3	86
<표 V-10> 근로시간 유형 설명요인에 대한 로지스틱 분석 결과 4	87
<표 V-11> 근로시간 유형 설명요인에 대한 로지스틱 분석 결과 5	88
<표 V-12> 맞벌이 부부의 근로시간 유형별 남편과 부인의 가족시간 부족, 대인관계시간 부족, 개인취미시간 부족 및 일·생활 불균형	92

그 림 목 차

<그림 III-1> 연구모형	47
<그림 V-1> 근로시간 유형별 남편과 부인의 주당 평균근로시간	68
<그림 V-2> 근로시간 유형별 남편과 부인의 저녁·야간 근로 비율	68
<그림 V-3> 근로시간 유형별 남편과 부인의 휴일근로여부	69
<그림 V-4> 근로시간 유형별 남편과 부인의 근로시간의 양 통제가능성	69
<그림 V-5> 근로시간 유형별 남편과 부인의 출퇴근시간 변경가능여부	70

I. 서론

일과 생활의 균형은 우리나라를 포함하여 많은 국가에서 관심을 갖고 있는 주제이다. 맞벌이 부부는 일과 생활의 균형에 관한 논의에서 핵심적인 대상이다. 일과 가정에서 다중역할을 감당하고 있는 맞벌이 부부에게 일과 생활은 분리되기 어려우며, 매일의 삶은 균형의 문제를 야기하고 있기 때문이다. 특히 이들에게 있어 근로시간은 일과 생활의 균형과 직결되는 중요한 요인이다. 이에 이 연구에서는 맞벌이 부부에 초점을 두고, 일·생활 균형과 관련지어 맞벌이 부부의 근로시간이 어떠한 모습을 보이는지 파악하고자 한다.

맞벌이 부부의 근로시간은 이미 많은 연구들에서 다루어져왔으나, 근로시간의 다차원성에 기초해 부부 단위에서 근로시간을 이해하려는 연구는 부족하다. 기존 연구는 대체로 남편과 부인이 얼마나 오래 일하는지, 근로시간의 양에 있어서 젠더 차이가 있는지에 관심을 가져왔다. 그러나 근로시간은 다차원적인 개념으로, 시간의 양만으로 맞벌이 부부의 근로시간을 이해했다고 보기는 힘들다. 최근 노동시장의 구조적 변화와 근로시간을 둘러싼 정책 변화는 근로시간의 다양화를 가져오고 있으며, 근로시간의 양 뿐만 아니라 언제 일하는지, 얼마나 근로시간을 개인이 통제할 수 있는지와 같은 근로시간 특성들이 더욱 중요해지고 있다. 따라서 맞벌이 부부의 근로시간을 파악하기 위해서는 근로시간의 다차원성에 주목할 필요가 있다. 이 연구는 근로시간의 다차원성에 기초해, 각각의 근로시간 특성들이 결합되는 방식에 따라 맞벌이 부부의 근로시간이 어떻게 다양한 모습을 보이고 있는지를 파악하는 것을 일차적인 목적으로 한다.

얼마나 오랜 시간 일하는지, 언제 일하는지와 같은 근로시간 특성은 개인이 일상생활을 해나가는 시간패턴을 만들어낸다. 또한 가족을 포함한 일 이외의 생활영역에서 요구가 있을 때, 이를 위해 개인이 일하는 시간을 유연하게 사용할 수 있는지는 일과 생활의 균형에 영향을 미치는

중요한 요인이다. 일과 생활의 균형은 정책적으로도 중요하게 인식되고 있어서, 일·생활의 균형을 위해 근로시간 관련 제도와 문화를 개선하려는 노력이 이루어지고 있다. 대표적으로 근로시간의 단축을 중심으로 한 근로기준법 개정안이 2018년 7월부터 단계적으로 시행되기 시작했다. 근로시간에 대한 관심이 높아지고 있는 현 시점에서 맞벌이 부부의 근로시간이 어떠한 모습을 보이는지, 근로시간과 일·생활 균형의 관계는 어떠한지 살펴보는 것은 의미가 있다.

우리나라는 OECD 국가 중에서도 근로시간이 가장 긴 나라 중 하나이며, 2017년을 기준으로 연평균 노동시간이 2,024시간에 이른다고 보고되었다(OECD, 2018a). 그럼에도 불구하고 우리나라는 근로시간에 대한 관심이 비교적 적은 편이었다. 유럽과 미국 등에서는 1990년대 이래로 근로시간에 대해 노동 분야의 핵심적인 정책이자 연구의 주제로 관심을 가져왔으며, 삶의 질, 여가생활, 일-가정의 양립 등과 연계해 많은 논의들이 진행되어 왔다. 반면, 우리나라에서는 근로시간의 문제가 법정 근로시간의 단축에 집중되어 있었고, 비교적 최근에 와서야 질적 개선에 대한 논의가 이루어지기 시작했다(배규식, 2012; 이승현, 2009).

우리 사회에서는 일-가족 양립정책의 한 영역으로 근로시간에 주목하기 시작했다. 유연근로제에 대한 논의가 대표적이다. 2008년에 육아기 근로시간 단축 제도가 도입되었고, 공공부문에서는 2010년을 전후해 가정이나 개인형편상 시간제로 전환해 일할 수 있는 유연근무제가 본격적으로 도입되고 시행되기 시작했다(도남희, 이정원, 김문정, 2012). 유연근무제는 일하는 시간이나 장소를 근로자가 유연하게 선택할 수 있는 제도로, 구체적으로 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 재택근무제, 원격근무제를 포함한다. 현 정부에서는 일과 생활의 균형 향상의 맥락에서 유연근무제를 도입하거나 확대 시행하고, 소속 근로자가 필요에 따라 활용하도록 하는 중소·중견기업의 사업주에게 활용근로자당 연 최대 520만 원의 간접노무비를 지원하는 등 사업체에 다양한 형태의 지원을 제공함으로써 근로시간의 질적 개선을 위해서도 노력하고 있다.

근로시간은 최근 노동시장의 구조적 변화와 함께 다양성이 확대되고

있다. 세계는 24/7 경제로 급속히 변화해 가고 있으며, 산업사회에서 서비스 및 지식 생산이 주된 경제활동이 되는 탈산업사회로 변화하면서 시간 개념 또한 기존의 표준화된 근로시간에서 유연하고 다양한 근로시간으로 변화를 겪고 있다(한준, 2011). 이와 더불어 비정규직 증대와 같은 고용관계의 변화와 세계화는 근로시간의 다양화를 촉진하고 있다. 이러한 사회구조적 변화에 따라 비표준 근로시간이 증가하고, 근로시간 유연성이 증가하는 등 근로시간이 과거와 다르게 구성되고 있다(Perrucci & MacDermid, 2007).

노동시장의 구조적 변화와 더불어 여성들의 경제활동 참여 확대, 노동시장의 고용불안정성 심화 등으로 인한 맞벌이 부부의 증가는 부부 단위에서의 시간 배분에 큰 영향을 미치고 있다. 우리나라에서 맞벌이 가구는 2017년 10월 기준으로 전체 유배우 가구 중 44.6%였다(통계청, 2018). 남성 생계부양자, 여성 가정책임자라는 전통적인 성역할 분업에 기초한 노동시장 구조 하에서는 남성 생계부양자의 장시간 노동체제가 당연시되어 왔다(조미라, 2018). 이러한 성별에 기초한 이분법적 역할분담구조는 부부가 함께 일을 하는 맞벌이 부부의 경우에도 여전히 지속되고 있어 맞벌이 기혼 여성의 이중노동부담이 문제가 되고 있다(김수정, 김은지, 2007; 김진옥 최영준, 2012; 손문금, 2005). 그러나 맞벌이 부부에서는 남녀 간에 새로운 역할분담구조가 요구되며, 이에 따라 부부의 근로시간도 이전과는 다른 형태로 구성될 가능성 또한 제기되고 있다. 최근에는 가사노동에 참여할 필요성을 느끼고 있는 남성들이 증가하고 있으며, 아버지 역할에 대한 패러다임이 아버지의 양육참여를 강조하는 쪽으로 변화하면서 남녀 모두 일과 가족 영역에서 다중역할을 수행하는 것이 요구되고 있다(김병만, 김정주, 김미진, 2017; 김주희, 이기영, 2015). 이에 맞벌이 부부는 제한된 시간 자원을 이용하여 일과 가족 사이의 균형을 추구하기 위해서 가족의 상황과 직장의 여건을 고려하여 부부 단위로 근로시간을 조정하고 분배할 가능성이 있다. 따라서 맞벌이 부부의 근로시간은 부부의 특성과 부부를 둘러싼 가족과 직장의 상황에 따라 다양한 모습으로 나타날 가능성이 있다.

이처럼 근로시간의 다양성이 확대되고 있는 상황에서, 이 연구는 일·생활 균형 논의의 핵심 대상이 되고 있는 맞벌이 부부의 근로시간이 어떻게 구성되어 있는지 구체적인 모습을 파악해보고자 한다. 이를 위해 이 연구에서는 먼저 근로시간의 다차원적 특성에 관심을 가지고 맞벌이 부부들의 근로시간이 어떠한 모습을 보이는지 유형화하고자 한다. 근로시간이 다양한 특성을 지닌 복합적인 개념임에도 불구하고 근로시간을 연구하는 선행연구들(김영미, 2012; 김주희, 이기영, 2015; 김진옥, 최영준, 2012; 유성용, 2008; Matthews, Swody, & Barnes-Farrell, 2012)에서는 일반적으로 근로시간의 양에 초점을 맞추고 있다. 근로시간의 다양한 특성을 고려해야 할 필요성을 인지하고 있는 연구의 경우에도 주로 근로시간의 양과 시간대, 유연성을 개별적인 변수로 하여 다른 변수들과의 관계를 살펴보는 데 그치는 경우가 많았다(Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013; Hill, Erickson, Holmes, & Ferris, 2010; Hughes & Parkes, 2007). 이러한 개별적인 특성을 각각의 변수로 하여 다른 변수들과의 관계를 살펴보는 변수 중심 접근(variable-centered approach)으로는 부부의 근로시간을 이해하는 데 한계가 있다. 근로시간의 다양한 특성들은 서로 얽혀있어서 동일한 시간을 일한다고 하더라도 언제 일하는지, 근로시간을 개인이 통제할 수 있는지와 같은 시간의 질적 특성에 따라 개인의 시간 경험에 차이를 가져올 수 있기 때문이다.

이에 이 연구에서는 맞벌이 부부의 근로시간의 다양한 특성을 통합적으로 이해하기 위해 사람 중심 접근(person-centered approach)을 취하고자 한다. 사람 중심 접근에서는 개별 변수들이 개인 단위에서 다양한 방식으로 결합되어 있으며, 전체 모집단에서 결합된 형태가 유사한 개인들의 하위집단이 존재할 수 있다고 본다(Marsh, Lüdtke, Trautwein, & Morin, 2009). 사람 중심 접근에서는 모집단을 하나의 전체로 보고 변수들 간의 관계에 초점을 두는 변수 중심 접근과 달리, 모집단 내에서 유사한 변수의 패턴을 공유하는 개인들의 하위 집단을 확인하고, 하위 집단들 간에 어떠한 차이가 있는지 확인하고자 한다(Daljeet, Bremner, Giammarco, Meyer, & Paunonen, 2017). 따라서 맞벌이 부부의 근로시

간에 사람 중심 접근을 적용하면, 맞벌이 남편과 부인의 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성이 어떻게 결합되어 있는지에 기초해 맞벌이 부부의 근로시간의 하위집단을 구분하므로 근로시간의 다양한 특성을 통합적으로 고려할 수 있다.

또한 사람 중심 접근은 집단 내의 이질성을 보여주기에 적절한 방법이다. 맞벌이 부부의 경우 부부가 모두 경제활동에 종사한다는 점에서 공통점을 가지지만, 부부의 개인 특성, 가구 특성 및 직업 특성이 매우 이질적이다(박희석, 장윤선, 2014; 통계청, 2018). 최근에는 부부 합산 근로시간이 고학력 부부에게서는 증가하는 반면, 저학력 부부에게서는 감소하는 방향으로 가구 근로시간이 양극화되는 경향도 나타나고 있다(안서연, 2017). 이를 통해 볼 때, 맞벌이 부부의 근로시간 특성은 집단 내에 다양성이 클 것으로 예상된다. 따라서 사람 중심 접근으로 맞벌이 부부의 근로시간에 접근할 때 맞벌이 부부 집단 내의 근로시간 다양성에 대한 이해를 높일 수 있을 것이다.

이 연구에서는 개인의 근로시간이 아니라 부부 단위의 근로시간에 관심을 갖는다. 가족체계이론에서는 가족이라는 하나의 체계를 이루는 하위체계들이 상호의존적이어서 서로에게 영향을 주고받는다 고 본다. 한 가구에 속한 부부의 노동공급에 대한 의사결정은 상호의존적일 가능성이 높다고 보고되고 있는데(김현숙, 2009), 부부의 근로시간 또한 상호의존적일 가능성이 크다. 따라서 남편과 부인 각각의 근로시간을 독립적으로 보는 것은 부부의 근로시간을 이해하기에는 충분하지 않다. 남편과 부인이 시간을 어떻게 배분하는지는 자신과 배우자의 자원과 상황, 욕구를 반영하여 결정되기 때문에 남녀 각각의 개인적 맥락도 중요하지만, 가족 맥락에서도 이해할 필요가 있다(장미나, 2010). Becker(1965)의 시간배분론에서는 부부의 근로시간 구성이 개인 단위에서 이루어지기보다 가구의 효용을 극대화하기 위한 부부 단위의 의사결정 과정을 거쳐 결정된다고 본다. 이렇듯 부부 단위에서 개인의 근로시간은 배우자의 근로시간과 상호의존적일 수 있기 때문에 개인의 근로시간보다 부부 단위에서 근로시간이 어떻게 결합되어 있는지를 이해하는 것이 중요하다. 이에 이 연구

에서는 부부단위에서 남편과 부인의 근로시간 특성을 결합하여 유형화해 보고자 한다.

부부라는 맥락에서 맞벌이 부부의 근로시간이 구성되는 방식은 가족 내에서의 젠더에 따른 시간배분의 차이를 드러낼 가능성이 있으며, 노동 시장에서의 젠더에 따른 불평등을 반영하고 있다는 점에서 중요하다. 젠더는 시간이라는 제한된 자원을 어떻게 사용할지를 결정하는 중요한 요인이다(이승미, 이현아, 2011). 부부는 근로시간, 가사노동 시간, 일과 가정 영역 사이의 상호작용에 있어서 젠더에 따라 차별적인 경험을 한다(Sirianni & Negrey, 2000). 서구의 연구들에서는 남성이 여성에 비해 근로시간이 더 길고(Jacobs & Gerson, 2004; Presser, 2003), 남성이 여성에 비해 비표준근로시간대에 일할 가능성이 높으며(Presser, 2003), 근로시간 유연성도 높다고 보고하고 있다(Golden, 2008; Kelly, Ammons, Chermack, & Moen, 2010). 우리나라에서도 근로시간의 양, 근로시간대와 관련해서는 서구 연구와 유사한 결과를 보여주고 있다. 남성이 여성에 비해 근로시간이 더 길며(통계청, 2018), 야간작업 종사자 비율이 여성보다 남성에게서 다소 높다고 보고되었다(김현주, 김소연, 임신예, 전경자, 2011). 그러나 근로시간 유연성과 관련해서는 서구의 결과와 달리 남성보다 여성의 근로시간 유연성이 높게 나타나고 있다(이제욱, 권오준, 이명희, 윤간우, 윤정숙, 이윤기, 2014). 이상과 같이 젠더에 따라 근로시간에 차이가 있는지 살펴본 선행연구들은 주로 개별 근로시간 특성의 젠더 차이만을 살펴보고 있다. 근로시간 특성들이 부부 단위에서 어떻게 결합되어 있는지, 부부 단위에서의 근로시간 특성이 결합되는 방식이 젠더화된 형태로 나타나는지에 대해서는 연구가 부족하다.

이에 이 연구에서는 사람중심 접근분석 중 대표적인 방법인 잠재계층 분석(latent class analysis)을 통해 남편과 부인의 근로시간의 양과 시간대, 유연성을 지표로 부부의 근로시간을 유형화함으로써 부부의 근로시간 특성을 통합적으로 이해함과 동시에 맞벌이 부부 집단 내에서 나타나는 근로시간의 다양성을 확인해보고자 한다. 이를 통해 맞벌이 부부의 근로시간이 부부 내에서 어떻게 젠더화되어 나타나고 있는지 파악하고,

근로시간을 유형화하여 맞벌이 부부의 근로시간 다양성에 대한 이해를 높일 수 있을 것이다.

다음으로는 본 연구에서 분류한 맞벌이 부부의 근로시간 유형의 유형별 차이에 주목하고자 한다. 맞벌이 부부를 대상으로 한 부부 단위의 근로시간 유형별 차이를 더 잘 이해하기 위해서는 어떠한 요인들이 유형간의 차이를 설명하는지 파악하는 것이 중요하다. 맞벌이 부부의 근로시간은 일차적으로 남편과 부인의 직업 특성에 크게 영향을 받는다. 그러나 맞벌이 부부의 근로시간은 개인과 가족의 상황에 따라 다르게 구성될 수 있으며, 일과 생활의 균형을 이루기 위한 부부의 전략적 선택을 반영하기도 한다(Moen & Yu, 2000). 이에 이 연구에서는 남편과 부인의 직업 특성과 더불어 인적자원 특성, 성역할태도, 막내자녀연령과 같은 부부의 특성이 맞벌이 부부의 근로시간 유형별 차이를 설명하는지 알아보고자 한다.

마지막으로 이 연구에서는 맞벌이 부부의 근로시간 유형에 따라 남편과 부인이 경험하는 일·생활 균형에는 차이가 있는지 살펴보고자 한다. 일과 생활의 균형은 경제활동을 하는 개인의 삶의 질과 직결되는 중요한 문제이다. 일은 개인에게 물질적 필요를 충족시켜줄 뿐만 아니라, 사회와 개인을 연결시키는 통로가 된다. 그러나 개인의 자원은 제한되어있기 때문에 일에 사용하는 시간과 에너지는 일과 생활 사이에서 균형의 문제를 야기한다. 시대의 변화와 함께 개인의 삶의 가치 역시 변화하고 있다. 과거에는 경제적 안정, 물질적 풍요가 중시되었고, 이를 위해 장시간 일하고, 일에 최우선 가치를 부여하였다면, 현재는 행복감, 삶의 질, 관계와 같은 정신적 가치가 중요하게 여겨지고 있다. 일에 자신의 모든 시간과 에너지를 쏟기보다 일과 생활의 균형을 통해 행복한 삶을 추구하려는 경향이 높아지고 있다. 일·생활 균형은 맞벌이 부부의 증가로 인해 그 중요성이 커지고 있다.

일과 생활의 균형에 있어서 근로시간은 핵심적인 요인이다(신경아, 2009). 시간은 개인과 가족의 삶에서 중요한 자원으로, 일과 가족의 역할을 병행하는 개인에게 시간을 어떻게 분배하고 사용하는지는 두 역할 사

이에서 경험하는 갈등이나 스트레스를 높이거나 낮출 수 있다 (Greenhaus & Beutell, 1985; Tenbrunsel, Brett, Maoz, Stroh, & Reilly, 1995). 일·생활 균형과 근로시간의 관계에서 통상적으로 근로시간의 절대적인 양에 초점을 맞춘 연구가 많지만, 얼마나 일하는지 뿐만 아니라 언제 일하는지, 근로시간에 대한 통제감과 자율성을 갖는지도 일과 생활의 균형을 이루기 위해서는 중요하다(Allen et al., 2013; Clancy, 2014; Presser, 2003). 따라서 근로시간의 양과 시간대, 유연성에 기초한 부부의 근로시간 유형에 따라 남편과 부인의 일·생활 균형 수준이 다르게 나타나는지 살펴볼 필요가 있다.

이상의 논의를 바탕으로 이 연구에서는 양적 근로시간과 더불어 근로시간대와 유연성이라는 질적 근로시간 특성에 기초하여 맞벌이 부부의 근로시간이 어떻게 유형화될 수 있는지 살펴보고자 한다. 이와 함께 맞벌이 부부의 근로시간 유형은 각각 어떠한 특징을 가지는지, 그리고 어떠한 요인들이 근로시간 유형간의 차이를 설명하는지 알아보하고자 한다. 이를 통해 맞벌이 부부의 근로시간에 대한 이해도를 높이고, 집단 내 다양성을 파악하여 이후 맞벌이 부부의 다양성에 기반한 맞춤형 가족정책 및 노동정책을 수립하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다. 또한 맞벌이 부부의 근로시간 유형과 일·생활 균형의 관계를 밝힘으로써 맞벌이 남편과 부인이 일과 생활의 균형을 이루기 위해서는 어떠한 정책적 노력이 필요한지 방향성을 제시할 수 있을 것이다.

II. 선행연구 고찰 및 관련 이론

1. 맞벌이 부부의 특성

우리나라에서 맞벌이 가구가 차지하는 비율은 2017년을 기준으로 44.6%로(통계청, 2018), 기혼 부부의 절반가량이 맞벌이 부부이다. 맞벌이 부부의 수적 증가에 따라 맞벌이 부부 집단에 대한 관심 역시 증가하고 있다. 특히 맞벌이 부부가 일·생활 균형의 핵심 대상이 된다는 점에서 맞벌이 부부가 어떤 특성을 보이는지 보다 잘 이해할 필요가 있다. 부부가 맞벌이를 결정하는 배경에는 개인이나 배우자가 하고 있는 일의 특성이나 임금과 같은 노동시장 조건의 영향도 크게 작용하지만, 가족생활주기, 계층 등 복합적인 요인이 영향을 미친다(김수정, 2015). 이는 맞벌이 부부가 다양한 모습을 보일 수 있음을 시사한다. 여기에서는 우리나라의 맞벌이 부부가 보이는 특징을 살펴보고, 맞벌이 부부 집단 내에서 나타나는 다양성에 대해 논하고자 한다.

우리나라에서 맞벌이 부부가 증가하게 된 배경은 서구와는 차이가 있다. 서구 사회에서 기혼 여성의 취업은 제2차 세계대전을 기점으로 크게 증가하였고, 1960-80년대 성별에 따른 노동 분업, 남성생계부양자모델에 의문을 제기하는 젠더 혁명을 거치면서 여성들의 경제활동 참여가 더욱 증가하게 되었다(강이수, 2011). 이와 달리 우리나라에서는 1970년대까지 기혼여성은 결혼과 동시에 가사일을 담당하고, 경제활동을 하는 경우라도 비공식 부문의 가구생산체제에 국한되어 일을 해왔다. 그러나 1980년대에 접어들면서 여성의 교육수준이 높아지고, 서비스업의 비중이 증가하면서 기혼 여성의 취업이 증가하였다(강이수, 2007). 이와 더불어 1997년 IMF 경제 위기 역시 맞벌이 부부의 증가를 가져오는 원인으로 작용했다. IMF 직후에는 기혼 여성들의 경제활동 참여가 일시적으로 위축되었으나, 정규직 노동자들이 비정규직으로 대거 전환되고 완전고용의 신화가 무너지며 남성생계부양자의 고용불안정이 심화되는 과정을 거치면서 기혼 여성들은 경제적 필요에 의해 경제활동 참여를 확대해나갔다.

이는 맞벌이 부부의 증가를 가져왔다(김수정, 2015; 김현미, 손승영, 2003).

그러나 이러한 고용불안정성 증가가 여성들의 취업 증가와 맞벌이 부부의 증가를 가져오기는 했지만, 우리나라 여성들의 경제활동참가율은 2017년도에 59.0%로, OECD 평균인 64.0%보다 여전히 낮으며 성별에 따른 경제활동참가율의 격차가 큰 편이다(OECD, 2018b). 우리나라 여성들의 M자 형태의 경제활동참가 패턴은 과거보다 완화되기는 했지만, 여전히 자녀를 출산하고 양육하는 시기에 노동시장을 이탈하는 경향이 크다. 노르웨이, 덴마크, 스웨덴 같은 북유럽국가들의 경우 성별 고용률 격차가 연령구간별로 차이가 없는 것과 비교해보면, 우리나라는 자녀의 출산과 양육시기에 성별 고용률 격차가 강하게 나타나고 있다(정성미, 2015). 우리나라에서 여성들의 경제활동참가율이 낮은 것은 시간제 일자리 비중이 낮은 것과도 관련된다는 지적이 있다. 시간제 근로는 임금, 일자리 안정성 등 근로조건이 전일제와 동등한 조건일 때 여성의 경제활동 참여를 높이는 것으로 보고되고 있다(김인경, 2017). 그러나 우리나라의 경우 기혼여성이 선택할 수 있는 시간제 일자리가 증가하는 추세이기는 하지만, 양질의 시간제 일자리는 여전히 부족하다. 따라서 여성들이 시간제 근로를 하기보다 노동시장을 떠나는 선택을 하는 경향이 있는 것으로 보인다.

한편 맞벌이 부부를 대상으로 하는 연구는 맞벌이 부부를 단일 범주로 보고 접근하는 경향이 있으나, 맞벌이 부부는 남편과 부인의 사회인구학적 특성, 직업 특성, 맞벌이를 하는 이유 등에서 다양한 모습을 보인다. 2017년 하반기 지역별고용조사 부가항목 중 맞벌이 가구 고용 현황(통계청, 2018)을 살펴보면, 맞벌이 가구의 가구주 연령은 50-64세가 41.1%로 가장 높기는 했으나, 30-39세가 17.5%, 40-49세가 30.3%, 65세 이상도 9.9%를 차지하고 있었다. 이는 맞벌이 부부의 일과 가족에 관한 연구들(김수정, 조효진, 2016; 김외숙, 송혜림, 조희금, 김주희, 2016; 박주희, 2015; 양소남, 신창식, 2011; 이재림, 손서희, 2013; 장미나, 2010)이 주로 어린 자녀가 있는 맞벌이 부부를 대상으로 연구를 진행한데 비해, 실제

맞벌이 부부는 다양한 연령대에 분포되어 있음을 보여준다. 가구주의 교육수준은 대졸 이상인 경우가 47.6%로 고졸 이하인 경우보다 5% 정도 적었다. 자녀가 어릴수록 맞벌이 가구 비율은 낮게 나타났는데, 전체 유배우 가구 중 맞벌이 가구 비율이 7세 이상의 자녀가 있는 가구에서는 50%를 넘어서는 것에 비해 6세 이하의 자녀가 있는 가구 중에서는 맞벌이의 비율이 41.6%로 가장 낮았다. 만 18세 미만의 자녀가 있는 동거 맞벌이 부부의 근로형태를 상용근로자, 임시·일용근로자, 비임금근로자로 구분하여 살펴보았을 때는 가구주와 배우자가 모두 상용근로자인 가구의 비율이 50.1%로 가장 높았고 다음으로 부부 모두 비임금근로자인 경우, 가구주가 상용근로자, 배우자가 임시·일용근로자인 경우, 가구주는 비임금근로자, 배우자는 상용근로자인 경우의 비율이 각각 10%를 넘어서는 것으로 높게 나타났다. 맞벌이 가구주의 직업은 전문가 및 관련종사자, 사무직에 종사하는 비율이 15% 이상으로 높기는 하지만, 그 외의 직종에도 고루 종사하고 있었다.

서울의 맞벌이 부부를 대상으로 하여 맞벌이하는 이유를 조사한 연구(박희석, 장운선, 2014)에서는 맞벌이의 이유가 가구소득에 따라 차별적으로 나타났다. 가구소득이 낮은 경우에는 생활비가 부족해서, 가구소득이 높은 경우에는 각자 일을 가지는 것이 좋다고 생각해서 맞벌이를 한다고 응답한 비율이 높았다. 즉 저소득층에서는 생활비 부족이라는 현실적인 이유로 일을 하고 있는 데 반해, 고소득층에서는 개인의 선호가 맞벌이를 하는 요인으로 나타나고 있다. 이러한 차이는 하는 일의 종류와 일하는 시간에도 영향을 미칠 수 있다.

기혼 여성의 취업 상태의 종단적 변화 궤적을 유형화한 연구들(김혜연, 2010; 민현주, 2012; 윤미래, 김태일, 2016)에 따르면, 남성이 대체로 정형화되어 있는 취업궤적을 따르는 것과 달리 여성의 노동시장 참여 형태는 생애과정에 따라 다양한 경로로 나타나고 있다. 기혼 여성의 생애노동과정은 지속적으로 경제활동을 하며 안정적인 상태를 유지하는 유형이 있는가 하면, 자녀의 출산과 양육시기 이후 노동시장에서 이탈하는 유형, 자녀의 출산으로 경력이 단절되었다가 자녀 양육 후 복귀하는 유

형, 이전에는 일을 하지 않다가 자녀 양육 이후 처음 노동시장에 진입하는 유형 등 다양한 유형이 존재한다. 따라서 맞벌이 부인의 경우 근속년수, 경력 등에서 이질적인 특성을 보일 수 있으며 이는 근로시간의 다양성을 높이는 요인으로 작용할 수 있다.

2. 맞벌이 부부의 근로시간 유형화

1) 부부 근로시간의 상호의존성

가족체계이론에서 가족은 하나의 체계이며 복잡하고 통합된 전체이다(Minuchin, 1988). 가족이라는 체계를 구성하는 하위체계로서 개별 가족 구성원들은 상호의존적이고 서로에게 지속적으로 상호 영향을 주고받는다(Broderick, 1993; Cox & Paley, 1997). 특히 부부라는 하위체계에 속한 남편과 부인은 상호의존적인데, 남편과 부인은 서로의 생각과 감정, 행동에 상호 영향을 주기 때문에 부부를 하나의 단위로 접근해야 할 필요성이 있다고 지적된다. 부부의 상호의존성에 대해서는 가족체계이론의 틀 안에서 이론적으로 많은 논의가 이루어져왔으나, 부부의 근로시간과 관련해 부부 체계의 상호의존성을 충분히 고려한 방법론적 접근을 한 연구는 많지 않다.

가족체계이론의 상호의존성이라는 관점에서 보면 부부의 근로시간 특성 또한 상호의존적일 가능성이 있다. 시간은 개인과 가족 모두에게 자원이기 때문에 가구 구성원 각자가 시간을 사용하는 방식은 가족 내의 다른 구성원이 자신들의 시간을 사용하는 방식에 영향을 미칠 수밖에 없기 때문이다(Craig & Brown, 2017). 독일 아버지를 대상으로 아버지가 되는 것이 실제 근로시간과 선호 근로시간에 어떠한 변화를 가져오는지를 살펴본 연구(Pollmann-Schult & Reynolds, 2017)에서는 1960년대 이전 코호트의 남성들은 배우자가 일하지 않을 때 근로시간이 증가했고, 그 이후 출생 코호트에서는 배우자가 전일제로 일할 때 남성들의 근로시간이 감소했다. 이를 통해 부부 단위에서 개인의 결정만으로 근로시간이

변하는 것이 아니라 배우자의 노동시장 참여가 중요한 영향을 미친다는 사실을 알 수 있다.

국내에서는 남편과 부인의 근로시간의 상호의존성을 직접적으로 보여주는 연구를 찾기는 어렵지만, 남편의 여가시간과 비임금노동시간이 부인의 근로시간에 미치는 영향을 살펴본 성지미(2006)의 연구에서는 남편의 여가시간과 비임금노동시간이 부인의 근로시간에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남편의 여가시간과 부인의 근로시간은 부적 관계, 남편의 비임금노동시간과 부인의 근로시간은 정적 관계가 있었다. 이 연구에서는 직접적으로 남편과 부인의 근로시간 사이의 관계를 보여주고 있지는 않지만, 개인의 하루 시간 사용 총량이 24시간으로 고정되어 있기 때문에 근로시간, 여가시간과 비임금노동시간의 관련성이 매우 높다는 점에서(조성호, 2016), 남편과 부인의 근로시간이 서로 관련이 있을 수 있음을 시사한다.

근로시간대의 구성에 있어서 자녀의 양육을 위해 부부가 태그팀(tag-team) 형태로 근로시간대를 배분하는 것도 부부의 시간의 상호의존성을 보여준다고 하겠다. 태그팀 양육을 위해서는 남편이나 부인이 일하는 동안 배우자는 집에서 자녀를 양육할 수 있도록 근로시간대를 조정하므로(Mills & Täht, 2010), 남편이나 부인의 근로시간대는 배우자의 근로시간대에 영향을 주게 된다. Gimenez-Nadal, Molina와 Ortega(2012)의 연구에서도 부인의 근로시간대와 남편의 자녀양육 시간대 사이에 상호보완적인 관계를 발견할 수 있었다.

한편, 맞벌이 부부의 근로시간의 상호의존성은 젠더에 따라 다른 양상을 보일 수도 있다. 이에 이 연구에서는 부부간 근로시간의 상호의존성을 분석하기 위한 틀로 젠더화된 상호의존성(gendered independence)이라는 개념을 제안하고자 한다. 페미니스트 가족치료학자들은 가족체계이론이 젠더를 충분히 고려하지 못한다고 비판해왔다(Yerby, 1995). 가족체계이론에서 상호의존성 개념은 남편과 부인이 젠더에 관계없이 서로에게 동등한 방식으로 영향을 줄 수 있다고 보고 있으나, 남편과 부인 사이에는 젠더에 따른 불평등이 존재하기 때문에 남편과 부인이 서로에게

영향을 미치는 방식은 젠더에 따라 차이가 있을 수 있다. 예를 들어, 남편의 근로시간은 부인의 근로시간과는 관계없이 독립적으로 결정되는데 반해, 부인의 근로시간은 남편의 근로시간에 의존적인 형태를 보일 가능성이 있다. 유사한 맥락에서 부부의 노동공급을 설명하는 전통적인 접근인 남성우월모델(male chauvinist model)에서는 남편의 노동공급은 부인의 노동공급과는 독립적으로 결정되는 반면, 부인의 노동공급에는 남편의 노동공급에 따른 근로소득이 영향을 미친다고 보고 있다(김현숙, 2009). 즉, 부부의 근로시간의 상호의존성은 양방향적일 수도 있지만, 남편의 근로시간이 부인의 근로시간에 일방적으로 영향을 미칠 가능성도 있다.

이렇듯 부부의 근로시간이 상호의존적일 가능성을 고려한다면 부부의 근로시간을 유형화함에 있어서 남편과 아내의 근로시간을 개별적으로 살펴보기보다 남편과 부인의 근로시간을 결합하여 부부 단위에서 접근할 필요가 있다. 또한 남편과 부인의 근로시간이 결합되는 방식에 젠더화된 상호의존성이 드러나는지 탐색적으로 살펴볼 필요가 있다.

2) 근로시간의 다차원성

근로시간은 일반적으로 많은 연구들(김영미, 2012; 김주희, 이기영, 2015; 김진옥, 최영준, 2012; 유성용, 2008; Angrave & Charlwood, 2015; Matthews et al., 2012)에서 근로시간의 양 측면에서 접근하고 있지만, 근로시간은 다양한 특성을 지닌 복합적인 개념이다. 시간이라는 용어를 사전적으로 살펴보면 특정 시각을 가리키는 시점과 시간의 길이를 가리키는 기간이라는 두 개념으로 설명이 가능하다(홍성수, 2016). 또한 시간은 양적 시간과 질적 시간으로 구분이 가능하다. 근로시간이 근로자 개인의 삶에 미치는 영향에 관심을 둔 연구들(Barnett, Gareis, & Brennan, 2008; Dugan, Matthews, & Barnes-Farrell, 2012; Hill et al., 2010; Tammelin, Malinen, Rönkä, & Verhoef, 2017)에서는 근로시간의 양적 측면과 함께 질적인 측면의 중요성을 강조해왔다.

양적 시간은 균등하게 분할이 가능하고, 측정할 수 있으며, 표준화할 수 있다는 특성을 지니는데(정정길, 정준금, 2003), 양적 측면의 근로시간이라고 할 때는 주당 평균근로시간과 같은 근로시간의 양에 관심을 가진다. 이에 반해 질적 시간은 두 가지 서로 다른 관점에서 논의되고 있다. 첫 번째 관점에서는 시간의 양만으로는 포괄할 수 없는 근로시간대의 배치나 예측가능성과 같은 시간의 객관적인 특성들을 질적 시간으로 보고 있다(Devetter, 2009). 두 번째 관점에서는 근로시간에 대한 개인의 경험과 지각에 기초한 주관적인 개념을 질적 시간으로 본다. 개인이나 조직에 따라 동일한 시간에 대해서도 다양한 해석과 의미를 부여하기 때문에 개인이 경험하는 시간은 다를 수 있다고 보기 때문이다. 질적 근로시간에 대한 두 관점은 서로 다르기는 하지만 관련성이 높다. 질적 시간의 객관적인 특성들은 주관적인 시간 경험에 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어 근로시간 유연성의 경우 주관적 시간 경험과 밀접하게 관련되어 있는데, 둘 사이의 관계가 정적인지, 부정적인지에 대해서는 연구마다 결과가 다르다. 근로시간의 유연성이 높으면 시간 적절성을 더 높게 지각한다고 보고되는가 하면(Hill, Tranby, Kelly, & Moen, 2013), 일과 가족의 경계 사이에 투과성이 높을 때에는 근로시간 유연성이 높은 것이 오히려 부모의 시간 압박감을 더 높이는 방식으로 부정적인 영향을 미치기도 한다는 연구결과도 있다(Roeters, van der Lippe, & Kluwer, 2010; Schieman, Glavin, & Milkie, 2009).

이와 같이 시간은 다양하게 정의될 수 있기 때문에 근로시간을 살펴보기 위해서는 다양한 특성들을 고려하여 통합적으로 접근할 필요가 있다. 이에 이 연구에서는 근로시간을 유형화하기 위해 양적 근로시간과 더불어 근로시간대, 근로시간 유연성이라는 시간의 객관적 특징에 기초한 질적 근로시간을 통합적으로 고려하고자 한다. 이 연구에서는 근로시간을 유형화할 때 질적 근로시간의 또 다른 측면이라 할 수 있는 주관적 시간 경험은 제외하고자 한다. 주관적 시간 경험은 객관적 근로시간의 특성으로 인해 결과적으로 경험되는 속성을 지니고 있어 근로시간 유형화에 객관적 근로시간 특성과 동일한 수준으로 고려되기에는 무리가 있다고 판

단했다.

(1) 근로시간의 양

많은 연구들에서 근로시간을 다룰 때, 가장 핵심적으로 다루어진 근로시간의 특성은 근로시간의 양이다. 근로시간의 양은 개인의 심리적 복지 및 건강, 일·생활 균형 등에 영향을 미친다는 점에서 중요하게 논의되어 왔다(김기웅, 박신구, 김환철, 임종한, 이승준, 전성환, 허용석, 2012; 김효선, 차운아, 2010; 류임량, 2009; 박기남, 2009; 이재림, 손서희, 2013; 차승은, 2010).

우리나라는 OECD 국가 중에서 근로시간이 가장 긴 나라 중 하나에 속하며, 장시간 근로문화가 지배적으로 자리 잡고 있다. 이는 우리나라의 장시간 노동체제가 전일제 노동을 규범적인 일자리로 인정하고 있으며, 그 결과 전일제보다 적은 시간 일하는 시간제 근로자에 대한 불이익이 크고, 시간제 근로자의 비중이 매우 적음을 의미하기도 한다(배규식, 2012). 우리나라에서는 장시간 근로가 직종에 관계없이 나타난다(배규식, 2013). 미국의 경우에는 장시간 근로가 고학력의 전문·관리직에서 주로 요구되는 데 반해(Cha & Weeden, 2014; Kuhn & Lozano, 2008), 우리나라의 경우에는 전문·관리직뿐만 아니라 저임금의 비전문 직종에도 초과근무가 보편화되는 등 노동시장 전반에 걸쳐서 장시간 노동이 요구되고 있다(신희연, 2016).

우리나라의 근로시간이 긴 것은 시간제 근로의 비중이 낮은 것과도 관련된다. 2016년을 기준으로 우리나라에서 시간제 근로의 비율은 10.9%로, OECD 국가 평균이 16.7%, 미국은 12.9%, 캐나다는 19.2%, 프랑스는 14.2%, 영국은 23.8%, 일본은 22.8% 등으로 나타나고 있다는 점에서 볼 때, 상대적으로 낮은 수준이다(OECD, 2018c). 시간제 근로의 비율이 국가 간에 차이가 나는 것은 서비스업의 비중 증가, 구조조정, 세계화로 인한 국가 간 경쟁 격화 등과 같은 노동시장의 변화와 더불어 국가의 제도적 개입이 작용한 결과이다(이주희, 정성진, 권주현, 2010). 이에 반해 우

리나라의 경우, 노동시장의 변화로 고용주 입장에서 값싸고 유연한 노동력이 필요해졌지만 이미 전일제 비정규직 형태의 근로자가 상당수 저임금 노동력을 제공하고 있어 시간제 근로의 비중은 낮은 상태로 유지되고 있는 것으로 보인다(이주희 등, 2010). 실제로 우리나라는 시간제 비율은 낮게 나타나지만, 임시직 비율은 OECD 국가 중에서 매우 높은 편에 속하고 있다(정성미, 2015).

시간제 근로자 비율을 성별에 따라 살펴보았을 때도 우리나라는 시간제 일자리 비율이 남녀 각각 6.8%, 16.5%를 차지하고 있는데, 남성에 비해 여성의 시간제 일자리 비율이 높기는 하지만, OECD 국가들의 평균 남녀(OECD, 2018c)와 비교했을 때는 남녀 모두 낮은 수준이다. 우리나라와 일본, 대만의 가구고용형태의 다양성을 연구한 김영미(2012)의 연구에서는 우리나라가 일본이나 대만과 비교했을 때 여성의 경제활동참여율이 저조하기는 하지만, 일본의 경우 여성들이 시간제 일자리에서 주로 일하는 것과 달리, 우리나라의 일하는 여성들은 근로시간이 긴 편이라고 지적하고 있다.

우리나라 맞벌이 부부의 근로시간의 양을 살펴본 2017년 하반기 맞벌이가구 고용 현황(통계청, 2018)에 따르면, 맞벌이 부부의 성별에 따라 근로시간에 차이가 있었는데 맞벌이 부부의 주당 평균 취업시간은 남성의 경우 46.3시간, 여성의 경우 40.3시간으로 남성의 근로시간이 여성보다 길었다. 2014년 통계청의 국민생활시간조사 자료에서도 맞벌이 부부의 경우 남편은 일(수입노동)에 하루 24시간 중 6시간 11분, 부인은 4시간 52분을 사용하는 것으로 나타나 맞벌이 남편의 근로시간이 부인보다 길다는 것을 보여주고 있다(통계청, 2015). 맞벌이 부부만을 대상으로 하지는 않았지만, 성별 취업시간을 보여주는 2018년 경제활동인구조사(통계청, 2019)에 따르면 남성 근로자 중 주 36시간 미만의 단시간 근로를 하는 근로자의 비율은 11.09%, 54시간 이상 장시간 근로를 하는 근로자의 비율은 19.52%이었고, 여성 근로자 중 단시간 근로자 비율은 27.12%, 장시간 근로자 비율은 12.11%였다. 이러한 결과는 맞벌이 부부의 근로시간의 양이 성별에 따라 차이가 있을 뿐만 아니라, 맞벌이 집단 내에서

남편과 부인의 근로시간이 다양한 모습으로 나타날 가능성이 있음을 보여준다.

이상에서 본 것처럼 근로시간의 양은 근로시간의 특성 중에서 핵심적인 요인으로 다뤄지고 있다. 이 연구에서는 맞벌이 부부의 근로시간 유형화를 위해 남편과 부인의 주당 평균근로시간을 사용하고자 한다.

(2) 근로시간대

하루 24시간, 7일 내내 연중무휴 일하는 24/7 경제로의 변화는 근로시간대의 변화를 동반했다. 동일한 시간을 일하더라도 언제 일하느냐에 따라 개인의 경험은 달라질 수 있다는 점에서 근로시간과 함께 근로시간대를 고려하는 것은 중요하다. 근로시간대와 관련해 비표준근로시간대(nonstandard work schedules) 근로는 중요하게 논의되고 있다. 비표준근로시간대에 대한 정의는 연구에 따라, 국가에 따라 다르지만, 대체로 근로시간의 대부분이 전형적인 주중, 낮 시간을 벗어나 있는 것을 말한다(Li, Johnson, Han, Andrews, Kendall, Strazdins, & Dockery, 2014).

근로시간대가 성별에 따라 차이가 있을 수 있다는 지적들이 있는데, 성별과 근로시간대와의 관계는 다소 복잡하다. 비표준근로시간으로 일해야 하는 직업의 경우 표준근로시간의 직업보다 근로자에게 덜 매력적이므로 노동시장에서 협상력이 부족한 여성들이 비표준근로시간대에 일할 가능성이 더 높을 수 있다. 그러나 이와는 반대로 여성들은 자녀양육과 가사일의 일차적 책임을 지고 있기 때문에 자녀의 양육과 가사노동이 주로 이루어지는 휴일과 저녁시간대에는 일을 하기는 어려워 비표준시간대 근로 비율이 낮을 수 있다. 또한 이분법적 젠더 구조로 인해 여성들의 근로시간이 남성들에 비해 평균적으로 짧은 경우가 많기 때문에 오후나 밤 시간에 일을 할 가능성이 낮을 수 있다(Presser, Gornick, & Parashar, 2008).

유럽 12개국의 자료를 바탕으로 성별과 비표준근로시간대 근무와의 관계를 밝힌 Presser 등(2008)의 연구에서는 국가 내에서 비표준시간대

근로에서 성차가 있었는데, 저녁·심야·교대 근로와 휴일 근로에 따라 차이가 있었다. 국가 간 차이가 있기는 했지만, 대체로 저녁·심야·교대 근로를 하는 비율은 여성보다 남성이 높았고, 휴일근로에 있어서는 여성의 비율이 높았다. 미국의 National Longitudinal Survey of Youth (NLSY)를 이용해 비표준시간대 근로에서의 성차를 살펴본 연구(Presser & Ward, 2011)에서는 저녁·심야·교대 근무를 포함하는 비표준시간대 근로는 성차가 작기는 했지만, 남성이 여성보다 일반적으로 비표준 근로시간대에 일하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

근로시간대와 관련된 국내의 연구들에 의하면, 우리나라에서도 상당수의 근로자가 비표준근로시간대에 일을 하고 있다. 2011년 실시된 산업안전보건연구원의 근로환경조사 자료를 분석한 결과에 따르면 취업자 중 야간근로자 비율은 5.1%, 저녁근로자 비율은 30.9%, 토요일근로자는 61.7%, 일요일근로자는 24.7%로 비교적 높게 나타났다(한승훈, 2015a)¹⁾. 2007년에서 2009년 조사된 제4기 국민건강영양조사에서는 근로시간대와 관련해 주로 주간에 일하지 않는 경우 자신의 근무시간 형태를 가장 잘 나타내는 것을 고르게 한 다음, 오후 2시부터 자정 사이라고 응답한 경우 저녁 근무로, 저녁 9시에서 다음날 오전 8시 사이라고 응답한 경우를 야간 근무로 정의하였는데, 남성의 2.7%, 여성의 4.92%가 저녁 근무를 하고 있었고, 남성의 2.28%, 여성의 2.09%가 야간 근무를 하고 있었다(김현주 등, 2011).

비표준시간대 근로는 개인이 하는 일에서의 요구사항이기 때문에 개인이 선택할 수 없는 경우가 많다(Strazdins, Clements, Korda, Broom, & D'Souza, 2006). 비표준시간대 근로는 가족이 함께 보내는 시간을 줄이고, 수면 부족을 가져오며, 신체적, 심리적 피로를 가져와 개인과 가족의 건강과 심리적 복지에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Odom, Vernon-Feagans, & Crouter, 2013; Presser et al., 2008). 그러

1) 한승훈(2015a)의 연구에서 저녁 근로는 오후 6시에서 오후 10시 사이에 2시간 이상 일하는 것으로, 야간 근로는 오후 10시에서 오전 5시 사이에 2시간 이상 일하는 것으로, 야간근로자와 저녁근로자는 월간 근로일수의 절반 이상을 각각 야간근로와 저녁근로를 하는 근로자로, 주말근로자는 월간 2일 이상을 토요일 또는 일요일에 근로하는 근로자로 정의되고 있다.

나 일부 연구에서는 비표준근로시간대 근로의 긍정적 측면을 보여주고 있는데, 학업, 자녀양육과 같은 개인적인 욕구와 일을 병행하기 위해 비표준근로시간을 선택하는 경우가 있기 때문에 비표준근로시간이 가족친화적인 근로나 가족 전략의 하나로 볼 수 있다고 지적한다(Garey, 1999; Joshi & Bogen, 2007).

이상의 선행연구들을 살펴볼 때, 비표준근로시간대 근로가 전형적인 주중, 낮 시간을 벗어나 있는 것을 일컫는다는 점에서는 공통점이 있지만, 구체적으로 비표준근로시간대를 어떻게 정의하고 측정하는지는 연구에 따라 차이가 있다. 대체로 주중 오전 9시에서 오후 5시까지의 근로가 전형적인 미국에서는 오후 4시부터 오전 8시까지의 근로시간이 전체 근로시간의 50% 이상인 것을 저녁·야간 근로로 분류하고 있다(Presser, 1995). 그러나 오전 9시에서 오후 6시까지의 근로가 전형적이고 장시간의 근로가 관행으로 자리 잡고 있는 우리나라의 근로시간 특성상 동일한 기준을 적용하기에는 무리가 있다. 이에 이 연구에서는 저녁·야간 근로를 오후 6시부터 오전 6시까지 일하는 것으로 보고, 전체 근로시간 중 이 시간대에 일하는 비율인 저녁·야간 근로 비율과 휴일근로 여부를 맞벌이 부부의 근로시간 유형화를 위한 지표로 사용하고자 한다.

(3) 근로시간 유연성

근로시간 유연성²⁾은 근로자 차원에서 근로의 시작시간과 종료시간을 선택할 수 있는지, 근로시간을 늘리거나 줄일 수 있는지, 휴일이나 휴식시간을 선택할 수 있는지 등 근로시간에 대한 통제권을 갖는 것을 의미한다(Christensen & Schneider, 2011; Gerstel & Clawson, 2015). 근로시

2) 근로시간 유연성은 고용주 차원과 근로자 차원에서 혼재되어 사용되고 있는데, 이 연구에서는 근로자 차원의 근로시간 유연성에 초점을 맞춘다. 근로자 차원의 근로시간 유연성에 대비되는 개념으로 고용주 차원에서의 근로시간 유연성은 고용주가 원할 때 언제든지 근로자를 부를 수 있고, 상대적으로 일이 없을 때는 집으로 돌려보낼 수 있는 것을 의미하기 때문에 고용주 차원의 유연성은 근로자에게는 근로시간의 예측불가능성과 불안정성을 의미한다(Gerstel & Clawson, 2015; Lambert, Frugiel, & Henly, 2014; Webster, Lambert, & Beziudenhout, 2008).

간 유연성은 최근 일과 가족의 양립을 위한 방안 중 하나로 중요하게 논의되고 있는데, 근로자의 입장에서 진정한 유연성이란 고용주가 아니라 근로자의 필요에 따라 근로시간의 조절할 수 있는 선택과 능력이 있느냐이다(윤자영, 임주리, 2014).

근로시간 유연성은 근로자에게 일과 가족의 동시적인 요구를 조정하는데 필요한 통제감과 자율성을 제공해주는 중요한 자원이다(Allen et al., 2013). 여성들의 노동시장 진출이 증가하고 있음에도 불구하고 엄격한 표준 전일제 근로시간이라는 노동시장 규범이 지속되고 있어서 일과 가정의 균형을 위해서는 근로시간 유연성이 필요하다고 강조되고 있다(Peterson & Wiens-Tuers, 2014). 그러나 여성의 경제활동 참여 증가와 일·가정 양립을 지원하기 위한 근로시간 유연성이 오히려 젠더 불평등에 기여하기도 한다. 근로시간 유연성을 추구하는 주체가 결국 여성이고, 이로 인해 여성들이 유급노동과 돌봄을 포함한 가사노동을 병행하는 현실은 변화되지 않기 때문에 외양은 약간 변화하였을 뿐 젠더 불평등의 문제는 해결되지 않은 채 그대로 유지된다고 지적되기도 한다(윤자영, 임주리, 2014).

실제 근로시간의 유연성에 있어서 성차가 나타나는지 살펴본 연구들에서는 여성들은 일을 하면서도 가족의 돌봄 요구를 조화시키려고 하기 때문에 임금 상승이나 경력 개발보다 가족친화적인 근무환경을 더 우선시하고, 남성에 비해 더 요구가 적고 근로시간에 대해 더 통제할 수 있는 직업을 선택할 가능성이 높다고 지적되고 있다(Glauber, 2011; Goldin, 2014; McCrate, 2005). 그러나 남녀 전일제 근로자들을 비교했을 때, 여성들이 유연성이 높은 일자리를 선호하기는 하지만, 실제로는 여성들이 근로 시작시간과 종료시간을 통제할 수 있는 가능성이 낮다는 미국의 연구결과(Kelly et al., 2010)도 있다.

우리나라에서 근로시간 유연성에 대한 연구는 주로 유연근무제와 관련해서 이루어져왔다. 유연근무 확산을 위해 사업체 차원에서 유연근무제가 얼마나 도입되고 시행되고 있는지(배규식, 이상민, 권현지, 2011; 안주엽, 김유빈, 2016), 유연근무제 활용이 개인에게 미치는 영향은 어떠한지

(김민성, 임상호, 2018; 진종순, 장은영, 2015; 한영선, 정영금, 2014)에 주로 연구의 초점이 맞춰져 있다. 이와 달리 근로환경조사에서는 근로시간 유연성을 “몇 가지 제한을 지키면 근무시간을 내가 결정할 수 있다”는 질문을 통해 개인의 근로시간에 대한 통제감 측면에서 접근하고 있다. 2006년부터 3년 단위로 조사된 근로환경조사에서 우리나라의 근로시간 유연성은 점진적으로 증가하는 경향이 있었으며, 남성보다 여성의 근로시간 유연성이 높았다(이제욱 등, 2014). 이는 여성들이 남성에 비해 일과 생활의 양립을 위해 유연성이 높은 직업을 추구할 가능성이 있음을 보여준다 하겠다. 이와 더불어 우리나라에서 근로시간 유연성은 종사상 지위에 따라 뚜렷한 차이를 보인다고 보고되고 있다. 제3차 근로환경조사(2011년) 자료를 활용해 근로시간 유연성을 조사한 연구(한승훈, 2015a)에서 근로시간 유연성이 없는 임금근로자의 비율은 85.4%이고, 자영업자 중에서 고용원이 없는 자영업자는 2.9%, 고용원이 있는 자영업자는 10.6%로 나타나 근로시간 유연성은 임금근로자와 자영업자 간에 큰 차이가 있었다.

근로시간 유연성은 중요한 근로시간 특성이지만, 국내에서는 유연근무라는 제도 위주로 연구가 이루어졌다. 이 연구에서는 근로시간 유연성을 제도의 활용차원을 넘어서 전반적으로 개인이 근로시간의 양과 근로시간대를 유연하게 조절할 수 있는지에 초점을 맞춰 살펴보고자 한다. 구체적으로 맞벌이 남편과 부인이 근로시간을 줄이거나 늘리는 것에 대해 어느 정도 결정권을 갖는지 보여줄 수 있는 근로시간의 양 통제가능성과 일의 시작시간과 종료시간의 선택가능성을 보여줄 수 있는 출퇴근시간 변경가능성을 근로시간 유연성을 대표하는 지표로 삼아 근로시간 유형화를 실시하고자 한다.

3) 맞벌이 부부의 근로시간 유형

근로시간과 관련해 주로 근로시간의 양적인 측면을 강조한 연구들이 많이 이루어져왔으나, 최근에는 얼마나 오래 일하는지와 함께 언제 일하

는지, 일하는 시간을 조절할 수 있는지, 각 개인이 시간을 어떻게 주관적으로 경험하고 있는지 등 다양한 측면의 근로시간 특성을 고려한 연구들이 증가하고 있다(차승은, 2010; 한준, 2011; Allen, et al., 2013; Craig & Brown, 2017; Dugan et al., 2012; Hill et al., 2010; Hughes & Parkes, 2007; Lee, McHale, Crouter, Hammer, & Almeida, 2017; Minnen, Glorieux, & Pieter van Tienoven, 2016). 그러나 이러한 선행연구들에서는 근로시간의 특성을 개별 변수로 다루고 있는 경우가 많아 근로시간 특성을 통합적으로 이해하기는 어렵다.

이러한 문제의식에서 부부의 근로시간이나 생활시간을 유형화하여 살펴보려는 시도 또한 증가하고 있다. 유형화는 개인의 시간을 전체적으로 분석할 수 있는 방법인 동시에, 집단 간의 차이를 드러내기에도 적합하다. 전체적으로 시간에 대한 유형화 분석은 크게 두 가지 방식으로 이루어졌다. 첫째, 시간의 양에 기초해 부부간에 시간을 어떻게 배분하는지를 유형화하여 살펴본 연구들과 둘째, 근로시간의 양 이외의 특성도 고려해 근로시간을 유형화한 연구들이 있다. 이들을 각각 고찰하고 선행연구의 제한점을 논의하면 다음과 같다.

먼저, 근로시간의 양에 기초해 부부의 시간을 유형화한 연구는 대표적으로 Moen과 Sweet(2003)의 연구와 Crompton(2006)의 연구가 있다. 이들 연구에서는 남편과 아내의 근로시간 양에 기초해, 연구자가 임의로 기준을 정해 부부의 근로시간 유형을 구분하였다. Moen과 Sweet(2003)은 맞벌이 중산층 부부의 근로시간 유형을 부부 모두 45시간 이상 유급노동을 하는 몰입형(high commitments), 남편은 45시간 이상, 부인은 45시간 미만 일하는 신전통주의형(neotraditionalists), 부부 모두 39-45시간 사이의 전일제 근로를 하는 중도형(dual moderates), 남편은 45시간 미만, 부인은 45시간 이상 일하는 교차형(crossover commitments), 한 배우자는 39시간 이하, 다른 배우자는 45시간 미만 일하는 대안형(alternative commitments)이라는 5가지 유형으로 구분하였다. Crompton(2006)은 Moen과 Sweet(2003)의 연구를 참고하여 영국 부부의 유급노동시간 분배방식을 유형화하였다. 이 연구는 맞벌이 부부만을 대

상으로 하지 않았기 때문에 전통주의형이 포함되었으나, 나머지 유형은 몰입형, 중도형, 신전통주의형, 대안형으로, Moen과 Sweet(2003)의 연구와 유사하게 분류하였다. 두 연구에서는 모두 신전통주의 유형이 가장 큰 비중을 차지하고 있었다.

국내에서는 부부가 고용 상태에 있는지 여부와 고용시간이 전일제인지 시간제인지를 기준으로 한국노동패널 자료를 이용해 가구고용형태를 유형화한 김영미(2012)의 연구가 있다. 이 연구에서는 남성생계부양자가구, 변형남성생계부양자가구, 전일제 맞벌이가구, 시간제 맞벌이가구, 여성생계부양자가구, 시간제 1인 소득자가구, 무소득자가구라는 7가지로 가구고용형태를 구분하였다. 이 중 맞벌이 부부 형태는 부부 모두 전일제인 ‘전일제 맞벌이가구’, 남편은 전일제이고, 부인은 시간제인 ‘변형남성생계부양자가구’, 부부가 모두 시간제인 ‘시간제 맞벌이가구’라는 3가지 형태로 구분되었다. 전체 가구 중에서는 남성생계부양자가구가 가장 큰 비율을 차지했지만, 맞벌이 부부 중에서는 전일제 맞벌이가구가 가장 많았다.

부부의 근로시간의 양적 배분에 초점을 맞추어 유형화를 하고 있으나, 근로시간과 함께 일 이외의 생활시간의 양을 유형화한 연구도 있다. 앞서 언급한 연구들이 연구자가 임의로 정한 근로시간 기준에 따라 부부의 근로시간 유형을 구분한 것과 달리, 이 연구들은 통계적 방법을 통해 부부의 시간배분 유형을 구분하고 있다. 미국 내 자녀가 있는 맞벌이 남녀를 대상으로 본인과 배우자가 각각 가사일, 자녀 양육, 유급노동에 사용한 시간을 유형화 변수로 사용하여 군집분석을 실시한 연구(Hall & MacDermid, 2009)에서 맞벌이 부부는 4가지 유형으로 구분되었다. 남편과 아내의 유급노동과 무급노동시간이 유사한 부부 병행(parallel)형과 부부의 유급노동과 무급노동 분배에 있어서 성차가 가장 크게 나타나는 상쇄(counter-balanced)형, 양극단의 유형 사이에 이교대-경력(second shift-career)형과 이교대-돌봄(second shift-nurture)형이 구분되었는데, 이 중 이교대-경력형에 속한 부부가 절반가량을 차지했다.

Kitterød와 Lappegård(2012)는 부부의 유무급노동을 평등하게 배분하는 것을 핵심 정책 목표로 삼고 있는 서유럽 국가 중 하나인 노르웨이의

맞벌이 부부를 대상으로 일-가족 배분 유형을 살펴보았다. 이 연구에서는 잠재계층 분석을 통해 부부의 주당 평균근로시간, 가사노동과 자녀양육에 대한 상대적 분담 정도에 따라 일-가족 배분 유형을 4가지로 구분하였다. 맞벌이 부부는 전통적인 남성 생계부양자 모델에서 벗어나기는 했지만 여전히 여성들이 남성보다 더 적게 일하고 가사와 자녀 양육의 대부분을 담당하는 신전통주의(neo-traditional) 유형, 부부가 유·무급 노동에 모두 참여하기는 하지만, 남성이 주부양자이고 여성이 가사 일에 더 많은 시간을 사용하는 약한 성평등(gender-equal light) 유형, 부부 모두 전일제로 일하고 가사일과 자녀양육을 부부 사이에 평등하게 배분하지만, 무급노동의 분배 방식에 차이가 있는 일반화된 성평등(generalized gender-equal) 유형과 전문화된 성평등(specialized gender-equal)유형으로 구분되었다. 노르웨이에서는 1/3 정도의 부부가 약한 성평등 유형에 속했으며, 일반화된 성평등 유형이나 전문화된 성평등 유형과 같은 성평등 유형에 속하는 부부가 40% 정도였다.

국내에서도 근로시간과 다른 생활 영역에서 보내는 시간의 양을 부부 단위에서 유형화하고자 하는 시도가 있어왔다. 부부가 일과 가족활동을 위해 사용한 시간을 기준으로 유형화를 시도한 연구에서 맞벌이 부부는 잠재적 2인 양육자, 수정 남성 부양자, 잠재적 보편적 부양자라는 3가지 유형으로 구분되는가 하면(마경희, 2008), 가족의 보살핌을 여성이 전담하는지, 부부가 공유하는지에 따라 이중노동부담 모형과 협조적 적응 모형으로 구분되기도 하였다(김진옥, 최영준, 2012).

남편과 부인이 일과 가족, 나아가 여가활동에 사용한 시간을 양에 초점을 두고 유형화한 연구도 있었다. 어린 자녀를 둔 맞벌이 부부를 대상으로 유형화를 실시한 연구(장미나, 2010)에서 맞벌이 부부는 부부 양육중심형, 부부 여가추구형, 잠재적 역할공유형, 신전통적 역할분담형이라는 4가지 역할분배유형으로 구분되었다. 2009년 생활시간조사자료를 활용해 맞벌이 부부의 일·생활 유형을 구분한 연구(김주희, 이기영, 2015)에서는 맞벌이 남편과 부인의 일·생활 유형을 각각 구분하고, 이를 조합하여 부부의 유형을 알아보았다. 맞벌이 남편은 취업중심형, 취업·여가병

행형, 가사·여가병행형으로, 맞벌이 부인은 취업중심형, 취업·가사병행형, 가사·여가병행형으로 구분되었으며, 맞벌이 남편과 부인 유형을 조합했을 때는 남편취업·여가병행형-부인취업집중형의 비율이 가장 높았다.

이상의 연구들은 모두 부부를 단위로 시간의 양에 기초해 유형화를 시도하였다는 공통점이 있다. 이러한 연구들은 부부 단위에서의 시간 배분이 성별에 따라 어떤 차이가 있는지, 여성들이 경험하는 이중적 부담은 어떠한지를 이해하는 데 도움을 준다. 그러나 이 연구들에서는 시간의 양에만 관심을 가질 뿐 근로시간의 다른 특성들에 대해서는 충분히 고려하지 않고 있다. 근로시간이 다차원적인 특성을 지니고 있다는 점을 생각해볼 때, 근로시간의 양만으로 시간을 유형화해 살펴보는 것은 한계가 있다. 부부가 모두 주당 40시간의 전일제 근로를 하는 경우라도 부부가 근무하는 시간대가 표준시간대인지 비표준시간대인지, 부부간의 근로시간의 유연성이 어떻게 다른지에 따라서 근로시간과 관련해 차별적인 경험을 할 것이다. 이에 근로시간의 다양한 특성들을 고려하여 부부 단위의 근로시간을 유형화한 연구가 이루어질 필요가 있다.

다음으로, 근로시간의 양 이외의 특성을 고려해 근로시간을 유형화한 연구들이 있다. 일부 연구들에서는 근로시간의 양 이외에 시간대 배치나 주관적 근로시간 경험 등의 근로시간 특징을 함께 유형화하려고 시도하고 있다. 그러나 이러한 연구들의 경우 개인의 근로시간을 이해하는 데 초점을 두고, 개인 단위에서 근로시간의 다양한 특징을 이용해 유형화하고 있다. 개인 단위의 근로시간 유형화 연구는 주로 유럽 국가들을 대상으로 시간 사용 자료를 활용해 근로시간의 양과 근로시간대에 기초해 유형화를 시도하였다. Glorieux, Mestdag와 Minnen(2008), Lesnard와 de Saint Pol(2009)의 연구는 프랑스, 벨기에 등 유럽의 시간 사용 조사 자료를 분석대상으로 최적일치법을 사용하여 근로시간의 양과 근로시간대에 따른 근로시간 유형을 구분하였다. 이들 연구는 각각 주중 하루 동안의 근로시간, 일주일간의 근로시간을 분석하였다는 점에서 차이를 보이지만, 두 연구는 모두 개인을 대상으로 하여 표준형, 장시간형, 교대형, 산발적 근무형, 단시간형과 같이 근로시간을 유형화하였다. 벨기에의 주

간 근로패턴을 근로시간의 양과 저녁, 야간, 휴일 등 비표준근로시간에 일한 시간의 비율이라는 두 가지 측면의 근로시간 특성에 기초해 남녀 각각에 대해 유형화한 연구(Minnen, Glorieux, & Pieter van Tienoven, 2016)에서는 개인의 근로시간을 표준형(표준 42시간형, 표준 38시간형, 표준 54시간형), 연장형(연장 66시간형, 연장 53시간형), 파트타임형(월요일 휴무형, 금요일 휴무형, 수요일 오후 휴무형, 반일제 20시간형, 반일제 30시간형)으로 구분하였다.

한편 Lee 등(2017)의 연구에서는 시간을 유형화할 때 근로시간의 양과 더불어 시간 적절성이라는 주관적 시간 특성을 함께 고려하고 있다. 이 연구에서는 시간의 양과 개인이 지각하는 시간 적절성에 기초해 취업모 개인의 시간을 유형화하고 일가족 갈등과의 관련성을 살펴보고자 하였다. 일과 육아에 사용하는 시간의 양, 일에서의 시간 적절성, 육아에서의 시간 적절성을 지표로 잠재 프로파일 분석을 실시한 결과, 개인의 시간 유형은 일 중심 유형, 육아 중심 유형, 역할 균형 유형이라는 3가지로 분류되었다.

국내에서는 한국노동패널 17차년도 중 취업자 및 임금근로자를 분석대상으로 하여 근로시간 배열 유형을 분류한 연구가 있다(신영민, 2018). 이 연구에서는 근로시간에 관련된 일자리의 특성을 휴가, 근로시간의 길이와 업무강도, 비사회적 근로시간, 근로시간의 유연성이라는 네 가지 요인으로 분류하고, 이들 요인을 토대로 군집분석을 실시하였다. 분석 결과, 한국 노동자의 근로시간 유형은 유연형, 장시간형, 야근형, 균형형의 네 가지로 분류되었고, 장시간형의 비중이 가장 높았다.

이처럼 개인의 근로시간에 관심을 두고 근로시간의 다양한 특성을 유형화한 연구는 있어왔으나, 부부의 근로시간에 관심을 가지고 부부 단위에서 근로시간의 양 이외의 특성을 함께 고려하여 근로시간을 유형화한 연구는 거의 찾아볼 수 없다. 예외적으로 Lesnard(2008)의 연구에서는 프랑스의 맞벌이 부부를 대상으로 하여 부부 단위의 근로시간 유형화를 시도하였다. 이 연구에서는 맞벌이 부부의 근로시간을 부부표준형, 장시간형, 부부교대형, 남편표준·부인단시간형, 단시간/불규칙 근무형으로 구

분하였다.

국내 연구로는 조미라(2018)의 연구가 유일한데, 이 연구에서는 기혼부부를 중심으로 2014년 생활시간조사자료를 활용해 근로시간의 양과 함께 시간대 배치를 중심으로 부부의 근로시간을 결합하여 배열분석 방법을 통해 유형화를 시도하였다. 분석 결과, 맞벌이 부부의 유형은 전형적인 맞벌이 부부 형태인 남녀표준형 뿐만 아니라 부부가 모두 10시간 이상 일하는 남녀장시간형, 남성은 장시간 노동을 하고 여성은 표준시간 일하는 남성장시간·여성표준형, 남성은 표준시간 일하고 여성은 단시간 일하는 남성표준·여성단시간형, 남성은 표준시간 일하지만, 시간대가 주로 야간에 배치되어있고, 여성은 무노동형과 주간의 단시간노동이 혼재되어 있는 남녀교대형 등 5가지 유형으로 구분되었다.

이 두 연구는 남편과 부인의 평일 하루의 시간일지를 사용하여 근로시간의 양과 시간대 배치해 기초해 부부 단위에서의 근로시간 유형을 분류하였다. 따라서 하루 단위에서 부부의 시간이 어떻게 결합되어 있는지는 파악할 수 있지만, 휴일근로나 근로시간 유연성과 같은 근로시간의 특성이 부부 단위에서 어떻게 결합되어 있는지를 파악하기는 힘들다.

종합하면, 부부단위의 근로시간 유형화는 근로시간의 양에 기초해 주로 이루어져왔다. 그리고 근로시간대와 같은 특성들에 관심을 두고 근로시간의 양과 함께 유형화한 선행연구들은 주로 개인의 근로시간에 관심을 가지고 있으며, 부부의 근로시간에 초점을 두고 근로시간의 다양한 특성들을 동시에 고려한 연구는 부족하다. 특히 이 연구에서는 일·생활균형의 핵심요인으로 근로시간에 접근하고 있기 때문에, 근로시간 특성 중에서도 근로시간 유연성은 매우 중요하다. 그러나 선행연구들에서는 근로시간을 유형화할 때 근로시간 유연성에 대해서는 고려하지 않고 있다. 이에 이 연구에서는 근로시간의 양, 근로시간대와 함께 근로시간 유연성에 기초해 맞벌이 부부의 근로시간을 유형화하고자 한다. 사람 중심 접근법의 하나인 잠재계층 분석을 이용하여 맞벌이 부부의 근로시간 유형이 몇 가지로 분류되며, 각 유형은 어떠한 특성을 보이는지 살펴보고자 한다.

3. 맞벌이 부부의 근로시간 유형 설명요인

맞벌이 부부의 근로시간은 개인이 하는 직업의 특성에 의해 제약을 받을 뿐만 아니라, 맞벌이 남편과 부인 개인의 특성과 맞벌이 부부가 처한 가족 상황도 맞벌이 부부의 근로시간에 영향을 미칠 수 있다. 이에 이 연구에서는 맞벌이 부부의 근로시간 유형 설명요인을 부부 특성과 직업 특성으로 구분하여 살펴보고자 한다.

1) 부부 특성

(1) 부부의 인적자원

개인과 배우자의 노동시장 자원과 이러한 자원의 배우자간 상대적 우위는 부부 단위의 근로시간 배분에 영향을 미칠 수 있다. 신고전경제학자인 Becker(1965; 1991)는 기본적으로 사람들이 합리적 선택에 기초해 가구단위의 효용성을 극대화하는 방식으로 시간을 구성한다고 전제한다. 부부 사이의 근로시간의 양적 배분에 초점을 둔 Becker(1965; 1991)의 이론은 부부의 인적자원을 근로시간의 양적 배분을 결정하는 중요한 요인으로 보고 있다. 이에 따르면 부부는 각자가 가지고 있는 인적자원의 비교우위를 통해 유급노동과 무급노동에 얼마만큼의 시간을 할애할지 결정한다. 이렇게 볼 때, 개인이 노동시장에서 보내는 시간은 배우자의 노동시장 자원과는 부적 상관이 있으며, 자신의 자원과는 정적 상관이 있다(Kitterød & Lappergård, 2012). 즉, 부부 중 노동시장에서의 효용성이 높은 사람이 그렇지 않은 사람보다 유급노동에 더 많은 시간을 배분하고, 무급노동에는 더 적은 시간을 사용한다.

그러나 인적자원이 부부의 근로시간 배분에 영향을 미치는 방식에 있어서 젠더가 중요한 역할을 할 수 있다. 인적자원의 우위에 따른 가구의 효용 극대화라는 합리적 선택에 의해서가 아니라, 남성 생계부양자, 여성

가정책임자라는 이분법적 젠더 구조가 더 부부의 시간 배분에 더 큰 영향을 미칠 가능성이 있기 때문이다(Thompson & Walker, 1989, 김진욱, 최영준, 2012에서 재인용). 따라서 남성에게 높은 인적자원은 근로시간을 늘려 남성 생계부양자로서의 젠더 규범을 강화하는 방향으로 작용하지만, 여성의 높은 인적자원은 근로시간에 영향을 미치지 않을 가능성이 있다. 또한 부부간의 상대적 인적자원 측면에서도 부부 중 인적자원의 우위에 있는 사람이 젠더에 상관없이 유급노동에 더 많은 시간을 배분하는 것이 아니라, 남편이 부인에 비해 인적자원의 우위에 있을 때는 남편이 부인보다 근로시간이 길지만, 부인이 남편에 비해 더 많은 인적자원을 가지고 있다고 하더라도 부인의 근로시간이 남편에 비해 길게 나타나지는 않을 수 있다.

부부의 인적자원은 근로시간의 양 뿐만 아니라 시간대와 유연성이 부부 단위에서 어떻게 구성될지에도 큰 영향을 미친다. 비표준근로시간으로 일해야 하는 직업의 경우 표준근로시간의 직업보다 근로자에게 덜 매력적이므로 부부 사이에서 상대적으로 노동시장에서의 인적자원이 부족하고, 따라서 노동시장 협상력이 부족한 사람이 비표준근로시간대에 일할 가능성이 더 높을 수 있다.

근로시간 유연성에 개인의 인적자원이 영향을 미치는 방식은 다소 복잡하다. 근로시간 유연성이 있는 직업들도 양극화되어 있으며, 근로시간 유연성이 반드시 개인에게 혜택으로 작용하지만은 않을 수 있다. 근로시간 유연성은 근로시간 특성과 직업의 특성에 따라서 그 의미가 달라질 수 있다. 전문·관리직, 기술직과 같이 근로시간의 절대적인 양보다 맡겨진 업무를 완수하는 것이 중요한 직업에서는 근로시간은 길지만 근로시간 유연성이 높은 특징이 있으며, 이러한 일들은 보통 좋은 직업이라고 여겨진다(Peterson & Wiens-Tuers, 2014). 반면에 시간제 근로와 비표준근로시간대 근로는 어느 정도 근로시간 유연성을 제공하는 것으로 보이는 것이지만, 이런 직업의 경우에는 대체로 임금이 낮다(Blau, Ferber & Winkler, 2010; Negrey, 2012). 따라서 부부 중 인적자원을 더 많이 가진 개인이 유연성이 더 높은 직업을 선택할 가능성이 높다고 말하기는

어렵다.

교육수준은 대표적인 인적자원으로 논의되고 있다. 교육수준과 근로시간의 양에 대한 연구는 인적자원이 많을수록 근로시간이 길어질 것이라는 Becker의 가정처럼 교육수준이 높을수록 노동시간이 길어진다는 연구결과(Gershuny, 2009; 2011)도 있지만, 상반된 결과를 보여주기도 한다. 교육수준과 부부의 공동 근로시간의 관계를 살펴본 연구(유성용, 2008)에서는 부부의 교육수준이 모두 낮을수록 부부의 공동 근로시간이 긴 것으로 나타났으며, 부인의 경우 배우자의 교육수준과 무관하게 자신의 교육수준이 높아질수록 근로시간이 감소하는 것으로 나타났다. 남성과 여성의 유급노동시간에 영향을 미치는 요인을 살펴본 손문금(2005)의 연구에서는 남성의 경우에는 교육수준이 근로시간에 영향을 미치지 않았지만, 여성의 경우에는 낮은 교육수준을 가진 여성들의 유급노동시간이 더 긴 것으로 나타났다. 한국노동패널조사 자료 중 전일제 임금근로자를 대상으로 하여 주당 50시간 미만 일하는 적정시간 근로자와 주당 50시간 이상 근로하는 장시간 근로자를 비교한 연구(정재우, 2017a)에서는 교육수준이 높을수록 장시간 근로자의 비중이 적었다. 일과 육아라는 두 삶의 영역에서 사용하는 시간의 양과 지각된 시간 적절성에 기초해 시간을 유형화한 Lee 등(2017)의 연구에서는 일 중심 집단의 여성들이 육아 중심 유형의 여성들에 비해 교육수준이 낮은 것으로 나타났다.

비표준시간대 근로와 교육수준의 관계는 U자 형태로 나타난다고 보고되는데, 교육수준이 낮은 집단과 높은 집단에서 비표준시간대 근로가 관찰되는 확률이 높았다(Presser, 2003). 근로시간 유연성과 교육수준의 관계 또한 선형적이지 않은 것으로 보고되고 있는데, 고졸 미만의 학력을 가진 저학력 근로자에게서도 근로시간 유연성이 낮게 나타나지만, 박사 학위를 받은 고학력 근로자에게서도 근로시간 유연성이 낮은 것으로 나타났다(Golden, 2001). 이와는 달리 Golden(2008)의 연구에서는 고졸 이하보다 대졸 이상 집단에서 근로시간 유연성이 높게 나타났으며, 교육수준이 높을수록 근로시간 유연성이 높게 나타난다는 연구결과도 있다(Sharpe, Hermsen, & Billings, 2002).

이에 이 연구에서는 남편과 부인의 대표적 인적자원인 교육수준이 부부의 근로시간 유형에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 선행연구들에서는 대부분 부부 단위가 아니라 개인 단위로 연구가 이루어졌기 때문에 부부의 상대적 인적자원의 우위가 부부의 시간 배분에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 연구가 부족한 편이다. 이 연구에서는 부부를 대상으로 하고 있으며, 부부의 상대적 자원의 우위가 중요하다는 점에서 남편의 교육수준과 남편 대비 부인의 상대적 교육수준을 변수로 선정하여 맞벌이 부부의 근로시간 유형 간의 차이를 설명할 수 있는지 알아보려고 한다.

(2) 부부의 성역할태도

개인은 사회화과정을 통해 사회의 젠더 규범을 내재화하며, 개인의 젠더지향은 성역할태도를 통해 나타난다(조미라, 2017). 성역할태도는 남성과 여성의 사회적 역할 중에서도 유급노동과 무급노동에 대해 어떠한 관점을 가지고 있는지를 보여주므로(류연규, 2017) 개인이 어떠한 성역할태도를 가지고 있느냐에 따라 시간 배분이 달라질 수 있다. 서구의 연구(Nordenmark, 2004)에서는 전통적인 성역할태도를 가지고 있는 남녀는 남성은 유급노동, 여성은 무급노동이라는 상대적으로 더 전통적인 방식으로 노동과 시간을 배분할 것이며, 평등한 성역할태도를 가지고 있는 남녀의 경우에는 여성의 유급노동 시간이 길고, 남성이 무급노동을 상대적으로 많이 하는 등 좀 더 부부 간에 균형을 이루는 형태로 시간을 배분할 가능성이 있다고 지적한다. 전통적인 성역할태도를 가진 유자녀 남성들은 좋은 부양자 역할을 수행하기 위해 더 장시간 일하는 것으로 보고되고 있기도 하다(Kaufman & Uhlenberg, 2000).

국내 연구도 성역할태도와 근로시간의 관련성을 밝히고 있다. 유자녀 여성들의 경우 성역할태도가 평등할수록 근로시간이 길어지는 것으로 나타났다(류연규, 2017), 성역할태도는 부부의 근로시간 유형에도 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있다(김진옥, 최영준, 2012; 조미라, 2018). 김

진욱, 최영준(2012)의 연구에서는 부인의 성역할태도가 일-가족 시간 배분에 영향을 미치지 않는 반면, 남편의 성역할태도가 전통적일 때 전통적 남성생계부양 모형에 속할 가능성이 높았다. 조미라(2018)의 연구에서는 남녀 모두 평등한 성역할태도를 가질 때 남성외벌이보다 맞벌이 유형에 속할 확률이 높게 나타났다. 맞벌이 유형 내에서는 부부의 시간 배분에 남편의 성역할태도가 중요한 영향을 미쳤는데, 남성이 진보적인 성역할태도를 가질수록 남녀표준형에 비해 남성표준·여성단시간형일 가능성이 낮고, 남녀교대형에 속할 가능성은 높은 것으로 나타났다.

이와는 달리, 성역할태도와 같은 인식변수가 생활주기, 인적자원, 직업 조건에 비해 남녀의 생활시간에 미치는 영향이 적음을 보여주는 연구도 있다. 맞벌이 임금근로자 남녀의 생활시간구조를 분석한 이승미와 이현아(2011)의 연구에서는 성역할태도가 근로시간에 미치는 영향은 성별과 요일에 따라 차이가 있기는 하지만, 대체로 성역할태도가 근로시간에 미치는 영향은 유의하지 않거나, 유의한 경우라도 다른 변수들에 비해 상대적으로 영향력이 적었다.

이상의 논의를 바탕으로 이 연구에서는 남편과 부인의 성역할태도가 맞벌이 부부의 근로시간 유형에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

(3) 막내자녀 연령

가족생활주기에서 어느 위치에 있느냐는 부부 단위에서 근로시간을 배분하는 방식에 차이를 가져올 수 있다. 부부의 시간 배분은 남성 생계부양자, 여성 가정책임자라는 이분법적인 젠더 구조의 영향을 여전히 받고 있다(Thompson & Walker, 1989, 김진욱, 최영준, 2012에서 재인용). 자녀를 출산하고 양육하는 일이 여성의 일로 여겨지고 있는 현 상황에서 자녀출산 및 양육기에는 부부 사이에서 근로시간의 젠더화된 패턴이 더 강하게 나타날 수 있다(Moen & Sweet, 2003). 많은 국내 연구들에서는 자녀의 유무와 막내자녀의 연령이 기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미

치며, 맞벌이 부부가 일과 가족 사이에서 경험하는 시간 및 역할 갈등 등에 있어서 중요하다고 지적하고 있다(박기남, 2009; 장지연, 김지경, 2001; 황혜원, 신정이, 2009). 이를 근거로 유추해볼 때 자녀 유무와 연령은 맞벌이 부부의 근로시간 배분 형태에도 차별적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

2017년 일·가정 양립 지표(통계청, 2017)에 따르면 맞벌이 가구의 경우 자녀가 어릴수록 맞벌이 여성의 근로시간은 감소하는 것으로 나타난 반면, 남성은 근로시간에 큰 변화가 없었다. 막내 자녀의 연령을 6세 이하, 7-12세, 13-17세로 구분하여 부모의 근로시간을 살펴본 결과 남성의 경우에는 각각 46.5시간, 46.4시간, 46.6시간으로 자녀의 연령에 따라 근로시간의 차이가 크지 않은 반면, 여성의 경우에는 35시간, 39.3시간, 41.4시간으로 자녀가 어릴 때 근로시간이 짧은 경향이 뚜렷하게 나타났다. 유성용(2008)의 연구에서도, 미취학 자녀가 있는 부부의 공동 주당 근로시간이 미취학 자녀가 없는 부부에 비해 짧았으며, 이는 부인의 주당 근로시간의 감소에 기인한 것으로 나타났다.

이와는 달리 국내 연구 중에서도 어린 자녀가 있는 경우라 하더라도 여성들의 근로시간이 줄어들지 않는다고 보고하는 연구도 있다. 손문금(2005)의 연구에서는 미취학 자녀가 있는 여성의 유급노동시간이 오히려 길다고 보고하였다. 이에 대해 어린 자녀가 있다는 것이 여성의 노동시장 퇴장에는 영향을 미치지만, 여성들이 집중적인 양육의 부담이 있는 시기에도 경제활동을 지속적으로 하는 경우 전문직과 준전문직으로 일하는 비율이 높으며, 우리나라에서는 개인적인 상황에 따라 유급노동시간의 단축을 하는 것도 쉽지 않기 때문에 나타난 결과로 설명하고 있다. 한편, 조미라(2018)의 연구에서는 20세 미만 미성년 자녀의 수가 증가할수록 남녀표준형보다 남성장시간·여성표준형에 속할 확률이 높아져 미성년 자녀수가 많을수록 여성들의 근로시간은 유사하나, 남성들이 장시간 일할 가능성이 높음을 보여주고 있다. 이처럼 국내의 연구들은 자녀와 근로시간의 관계에 대해 일관되지 않은 결과를 보여주고 있다.

자녀유무와 자녀의 연령은 비표준근로시간대에도 영향을 미칠 수 있

다. 예를 들어, 자녀가 어릴 경우 부부의 근로시간대를 차별적으로 배치함으로써 부모 중 한 명이라도 늘 자녀의 곁에 있으면서 부부 단위에서 자녀와 보내는 시간을 최대한 늘리거나 자녀 돌봄 비용을 절약하기 위해 일부 부부들은 근로시간대를 조정하는 태그팀 양육 전략을 사용할 가능성이 있다(Hattery, 2001; Li et al., 2014; Presser, 2003). 선행 연구에서는 무자녀 부부보다 유자녀 부부가 비표준시간대에 일을 더 많이 하며, 자녀의 존재가 근로시간대에 미치는 영향은 성별에 따라 차이가 있어 남성의 경우에는 자녀가 있을 때 비표준시간대에 일할 확률이 높아지지만, 여성의 경우에는 어린 자녀가 있을 때 어머니가 자녀를 양육하기를 선호하기 때문에 비표준시간대 일할 확률이 낮아지는 것으로 나타났다(Presser, 2003). 맞벌이 부부를 대상으로 삶의 경로와 조정방식에 관해 살펴본 국내의 질적 연구(김선미, 2013)에서도 남편과 아내가 자녀 돌봄을 부담하기 위해서 근로시간대를 조정해나가는 모습을 볼 수 있었다.

근로시간 유연성도 자녀 연령과 밀접한 관련이 있는데, 자녀 양육기에 맞벌이 부부는 자녀의 양육을 위해서 근로시간 유연성을 추구할 가능성이 높다. 출퇴근 시간 변경가능성에 영향을 미치는 요인을 연구한 Golden(2008)의 연구에서는 5세 이하의 자녀가 있는 근로자들의 근로시간 유연성이 높은 것으로 나타났으며, 학령기인 6-17세 자녀가 있는 경우에도 근로시간 유연성이 높았다. 또한 6세 미만의 미취학 자녀가 있는 것은 유연근로시간제도를 사용할 가능성을 높이는 요인으로 작용한다고 보고되고 있다(Sharpe et al., 2002). 이와 달리 우리나라에서는 어린 자녀를 둔 부모를 위해서 근로시간 유연성이 필요하다는 논의는 지속적으로 이루어지고 있지만, 실제로 기업의 유연근로제도 도입율은 낮은 편이어서 자녀 연령이 근로시간 유연성과 관련이 없을 가능성도 있다.

이상과 같이 선행연구를 살펴본 결과, 자녀가 근로시간 유형에 영향을 미칠 가능성에 대해 보여주고 있기는 하지만 결과가 일관되지 않다. 이에 이 연구에서는 막내자녀 연령에 따라 맞벌이 부부의 근로시간 유형과의 관련성을 살펴보고자 한다.

2) 직업 특성

부부의 근로시간은 부부 특성에 따라 배분되기도 하지만, 직업 특성에 의해 제약받는 측면도 크다. 근로시간에 대해 개인과 가족은 어느 정도 선택권을 가지지만, 직업의 요구를 반영하고 있어 아무런 제약 없이 자유롭게 줄이고 늘리는 것이 가능하지는 않다. 주요한 직업 특성인 직종, 종사상 지위, 근속년수 등에 따라서 근로시간이 차별적으로 나타날 수 있다. 근로시간대와 관련해서도 비표준근로시간대에 일하는 대부분의 개인은 근무시간대와 관련해 결정의 자유가 별로 없으며, 개인의 선호보다는 조직의 요구에 맞추기 위해서 혹은 직업의 특성상 비표준근로시간대에 일하고 있다(Golden, 1996; McMennamin, 2007; Strazdins, et al., 2006). 직업 특성은 근로자의 근로시간 유연성을 설명하는 중요한 요인이기도 한데, 사회인구학적 특성이나 가족의 특성보다 더 설명력이 높은 것으로 지적되기도 한다(Swanberg, Pitt-Catsoupes, & Drescher-Burke, 2005).

근로시간에 영향을 미치는 대표적인 직업 특성은 직종이다. 고용형태별 근로실태조사, 국민건강영양조사와 한국노동패널 조사를 이용해 연장, 야간 및 휴일 근로 등 과중업무 수행근로자를 파악한 연구에서는 전반적으로 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 서비스종사자에서 야간 작업자 비율과 주당 52시간 이상 일하는 장시간 근로자 비율이 높게 나타났다(김현주 등 2011). 또한 선행연구들은 성별에 따라 직종이 근로시간에 미치는 영향에는 차이가 있을 수 있음을 밝히고 있다. 손문금(2005)의 연구에서는 남녀 모두에게 서비스·판매직에서 일하는 것은 장시간의 근로와 관련되어 있었지만, 성별에 따라 직종이 근로시간의 길이에 미치는 영향에 차이가 있어 남성은 단순노무직보다 전문·관리직에서 일할 때 근로시간이 더 짧고, 여성은 근로시간이 더 긴 것으로 나타났다. 사무직을 비교 집단으로 하여 다른 직종과의 근로시간을 비교한 연구(김난주, 배호중, 2012)에서는 다른 직종에 비해 사무직의 근로시간이 짧게 나타났으며, 전문·관리직의 경우에는 남성은 사무직과 근로시간에 차이가 없었으나,

여성은 사무직보다 근로시간이 긴 것으로 나타났다.

직업의 종류에 따라 근로시간대에도 차이가 있었는데, 직종별 근로시간대 분포의 차이를 살펴본 한준(2011)의 연구에서도 판매·서비스 직종은 다른 직종에 비해 근로시간이 길 뿐만 아니라 근로시간대도 분산되어 있었다. 직종에 따른 근로시간 유연성의 차이와 관련해서는 국내의 자료는 발견할 수 없었으나, 미국의 경우에는 전문직, 서비스직, 기계 조작 관련 직업들에서 유연성이 더 높은 것으로 나타났다(Golden, 2001).

종사상 지위에 따라서도 근로시간의 유형이 다르게 나타날 가능성이 높다. 2017년 근로환경 조사 결과를 보면, 자영업자는 임금근로자보다 저녁·야간 근무, 토·일요일 근무, 1일 10시간 이상 근무를 경험하는 비율이 더 높았다(이승렬, 2018). 임금근로자가 평균적으로 주 5일 근무하는 것과 달리, 자영업자와 무급가족종사자는 주 6일 근무하는 사람이 많았는데(김영선, 양완연, 백재욱, 2016), 이는 임금근로자에 비해 자영업자의 주당 평균근로시간이 길며, 휴일 근로 비율이 높을 가능성을 보여준다. 자영업의 경우 근로시간이 수입과 비례하기 때문에 자영업자는 장시간 일할 가능성이 높다(진미정, 2015). 그러나 성별에 따라 종사상 지위가 근로시간의 양에 미치는 영향에 차이가 있음을 보여주는 연구 결과도 있다. 종사상 지위가 맞벌이 남성의 근로시간에는 영향을 미쳐 임금근로자에 비해 비임금근로자의 근로시간이 짧으나, 여성은 임금근로자, 고용주/자영업자, 무급가족종사자 간에 근로시간의 양에 차이가 없었다(손문금, 2005). 자영업의 경우에는 임금근로와 비교할 때 특히 근로시간 유연성과 자율성이 높다고 보고되고 있다(성지미, 2002; 최효미, 2013). 자영업을 하고 있는 개인들 간에도 다양성이 매우 크게 나타나기는 하지만, 자영업은 근로시간의 유연성이 높아 가사노동과 가족 돌봄을 담당하고 있는 기혼 여성에게 일과 가족을 효과적으로 양립하기 위한 하나의 선택지로 여겨지기도 한다(전지현, 2015).

근속기간 또한 근로시간의 특성에 영향을 미칠 수 있다. 근속년수와 근로시간의 관계를 살펴본 이승렬(2015)의 연구에서는 근속년수가 증가할수록 근로시간도 함께 길어지는 것으로 나타났다. 통계청의 경제활동

인구조사 근로형태별 부가조사 자료에 따르면 근속기간에 있어서 전일제 근로자와 시간제 근로자의 차이가 나타났는데, 전일제 근로자에 비해 시간제 근로자의 근속기간이 짧게 나타났으며, 시간제 근로자의 경우 근속기간이 6개월 미만인 근로자가 전체의 절반 이상을 차지하고 있었다(김재호, 2014). 이러한 결과는 근속기간과 근로시간 간에 정적인 관계가 있을 수 있음을 시사한다. 근속기간은 여성의 경우에 근로시간 유연성과 특히 밀접한 관련이 있을 수 있다. 남성들이 비교적 안정적인 직업경로를 따르는 것에 비해 여성들은 결혼과 출산, 육아라는 일련의 생애사건이 노동시장의 진입, 유지, 단절에 영향을 미쳐 노동시장 참여가 매우 다양한 형태로 나타날 수 있다(김혜연, 2010; 민현주, 2012; 최수정, 정철영, 2010; García-Manglano, 2015; Hynes & Clarkberg, 2005). 여성들 중 일부는 지속적으로 취업상태를 유지하기도 하지만, 일부는 자녀 출산과 함께 노동시장을 떠나기도 하고, 이직을 하거나 혹은 자영업 형태로 근로형태를 변경하기도 하며, 노동시장 진입과 퇴장을 반복적으로 경험하기도 하므로 근속기간은 여성의 노동시장 참여의 양상을 보여줄 수 있는 중요한 직업 관련 특성이다. 여성의 경우 육아의 부담과 재취업 시 정규직 진입이 쉽지 않기 때문에 상대적으로 근로시간 유연성이 높은 자영업에 진출하는 확률이 높다(조동훈, 2013)는 점에 기초해볼 때, 경력단절을 경험한 근속기간이 짧은 여성들에게서 근로시간 유연성이 높게 나타날 가능성이 있다.

선행연구에서는 남편과 부인의 직업 특성이 부부의 근로시간 유형에 유의한 설명요인이 될 수 있음을 보여주지만, 결과가 일관되지는 않다. 이에 이 연구에서는 남편과 부인의 직종, 종사상 지위 및 근속기간을 직업 특성 변수로 하여, 이러한 변수들에 따라 부부의 근로시간 유형 간의 차이가 어떠한 방식으로 나타나는지 살펴보고자 한다.

4. 맞벌이 부부의 근로시간 유형과 일·생활 균형

일·생활 균형은 특히 맞벌이 부부에게 중요한 문제이다. 남성 생계부

양자, 여성 가정책임자라는 부부간 성별분업에 기초한, 전통적인 남성외벌이 가족에서는 일과 가족이 분리된 영역으로 인식되어왔다. 그러나 맞벌이가 보편화되고 남편과 부인 모두에게 직장과 가정에서의 역할이 중요시되면서, 일과 생활 영역 사이에서 개인이 어떻게 균형을 이루어나가는지가 중요한 문제로 강조되고 있다. 직장과 가족은 각각 자신에게 온전히 충성할 것을 요구하는 탐욕적인 체제(greedy institutions)로 묘사된다(Cosser & Coser, 1974, Blair-Loy, 2003에서 재인용). 개인이 이상적인 근로자, 이상적인 부모가 되기 위해서는 직장과 가족생활 각각에 시간을 투자하고 헌신해야만 한다. 그러나 자원과 에너지가 한정된 상황에서, 두 영역의 요구를 만족시키기는 어려우며 끊임없이 균형의 문제가 발생한다. 일·가족 균형의 문제는, 최근 가족에서 한 걸음 더 나아가 여가를 포함하는 일 이외의 생활 전반에 걸친 균형으로 논의가 확장되고 있다.

일·생활 균형은 ‘일과 일 이외의 영역 간에 조화를 유지하는 것’(김정운, 박정열, 손영미, 장훈, 2005, p. 31)을 의미한다. 기존 논의와 연구들에서는 일 이외의 영역을 주로 가족으로 보고 개인이 경험하는 일-가족 균형이나 갈등을 살펴보았다. 일 이외의 영역을 가족으로만 한정했을 때는 논의의 대상이 암묵적으로 여성, 특히 유자녀 여성에게 초점이 맞춰져 있었고(Lewis, Gambles, & Rapoport, 2007), 상대적으로 남성, 미혼자, 무자녀 부부는 일-가족 논의에서 주목받지 못했다. 그러나 최근에는 가족 대신 생활이라는 용어를 사용해 일·생활 균형으로 논의를 확장하고 있다. 이로 인해 논의의 대상이 확대되고 있으며, 일과 가족을 넘어서 여가 등 일상생활 영역 전반에 걸친 더 넓은 의미의 균형을 포괄하는 방향으로 나아가고 있다(박예송, 박지혜, 2013; Fisher, 2001; Lewis et al., 2007).

일·생활 균형은 양적 측면과 질적 측면에서 논의되고 있다. 일과 생활의 양적 균형을 강조하는 입장에서는 일·생활 균형을 생활의 모든 영역에 개인의 시간과 에너지, 헌신이 균등하게 배분되는 상태로 정의한다(Kirchmeyer, 2000). 이 정의에 기초해보면 일·생활 균형은 일과 생활 영

역에서 사용하는 객관적 시간의 양을 기준으로 각 영역에서 사용하는 시간이 얼마나 균등한지에 기초해 평가될 수 있다. 그러나 양적 측면에서 정의된 균형은 일과 생활 영역에 개인이 부여하고 있는 가치나 중요도를 반영하지 않고 있어 양적인 측면만으로 균형을 논하기는 어렵다(김정운 등, 2005). 이와 달리, Greenhaus와 Allen(2006, Grzywacz & Carlson, 2007에서 재인용)은 일과 가족의 균형을 정의하면서 질적인 측면을 강조하였다. 그들은 균형이라는 것이 기본적으로 개인에 따라 느끼는 정도에 차이가 있는, 심리적인 구성개념이라고 주장했다. 일과 생활의 질적 균형은 일과 일 이외의 영역에 대해 개인이 지각하는 주관적 균형감을 의미하며(박예송, 박지혜, 2013), 개인이 일이나 생활 영역에 대해 얼마나 가치를 부여하고 있는지가 반영된다. 이 연구에서는 객관적인 시간의 배분보다 개인의 주관적인 지각에 초점을 두고, 개인이 지각하는 일상적인 생활시간 부족과 일·생활 불균형을 통해 맞벌이 남편과 부인의 일·생활의 균형을 알아보려고 한다.

근로시간 유형과 일·생활 균형의 관계는 자원보존이론(conservation of resources theory)에서 접근할 수 있다. 자원보존이론은 스트레스 이론의 하나인데, 이 이론은 사람들이 자신의 자원의 양과 질을 보존하고 자원의 안전을 위협하는 상황을 제한하려는 욕구가 있다고 본다(Hobfoll, 1989). 이 이론에 따르면 일 역할과 일 이외 역할을 동시에 수행해야 할 때 일과 일 이외의 역할이 제한된 자원을 두고 경쟁하기 때문에 한 영역에서 자원을 사용하는 것이 다른 영역에서의 자원 사용을 제한하고 이로 인해 자원의 손실이 발생할 수 있으며(Edwards & Rothbard, 2000), 그 결과 개인은 일과 생활 영역 사이에서 긴장과 스트레스를 경험한다. 즉, 직업의 요구는 과도하고 자원은 제한된 상황에서, 개인이 일 이외의 생활 영역에 필요한 자원이 부족하다고 느낀다면 일과 생활 사이에서 불균형을 경험할 수 있다.

자원보존이론에서는 개인이 경험하는 스트레스를 결정하는 데 있어서 시간과 에너지와 같은 자원의 역할을 강조하는데, 특히 시간은 매우 중요한 자원이며 일·생활 균형의 핵심 요인이다(Grawitch, Barber, &

Justice, 2010). 개인이 다양한 역할에서의 책임을 수행하기 위해 필요한 시간의 양은 제한되어 있는데, 경쟁적인 삶의 영역들이 한정된 자원인 시간 자원에 대해 동시적이고 양립 불가능한 요구를 하기 때문에 개인은 긴장과 불균형을 경험한다(Dugan et al., 2012). 선행연구들은 일과 그 외 생활 영역에서 보내는 시간이 일·생활 불균형에 영향을 줄 수 있음을 보여주고 있다. 근로시간은 일·생활 갈등의 중요한 예측원으로, 장시간의 근로는 다른 중요한 삶의 영역들에서 보내는 시간을 줄이고 신체적, 심리적 피로도를 높여 일과 가족의 갈등을 높이는 등 일과 생활 사이에 불균형을 야기한다(Frone, Yardley, & Markel, 1997; Golden, Wiens-Tuers, Lambert, & Henly, 2011). 근로시간대 역시 일·생활 불균형에 영향을 미치는 요인으로 작용할 수 있는데, 비표준시간대 근로는 개인이 일 이외의 영역에 사용할 시간과 에너지 자원을 제한해 일·생활 균형을 저해할 수 있다. 저녁과 야간, 휴일 근로는 개인의 수면 시간과 가족과 보내는 시간에 영향을 줄 수 있으며, 피로감을 증가시키고, 정서적 육체적으로 에너지를 소진시켜 가족과 보내는 시간의 양과 질에 부정적 영향을 미친다(Odom et al., 2013).

선행연구에서 장시간의 근로와 비표준시간대의 근로는 일 이외의 영역에 자원 부족을 야기하고 일과 생활 사이의 불균형을 초래할 수 있는 직업의 요구로 논의되는 데 반해, 근로시간 유연성은 일·생활 균형을 돕는 중요한 자원으로 여겨지는 경향이 있다. 언제 일을 시작하고 언제 일을 마칠지, 일하는 시간을 개인적인 이유로 사용가능한지와 같은 근로시간에 대한 유연성은 일과 일 이외의 생활 영역들의 요구를 충족시키기 위해 근로자들이 자신의 시간을 어떻게 할당할지 최선의 방법을 결정할 수 있도록 돕는다(Allen et al., 2013). 일과 일 이외의 영역에서 해야 할 일이 같은 시간대에 겹쳤을 때 근로시간을 유연하게 사용할 수 있다면 두 역할 사이에서 발생할 수 있는 갈등을 줄일 수 있으며 일과 생활의 균형을 높일 수 있다(Golden, 2001; Sharpe et al., 2002). 따라서 근로시간 유연성은 일과 생활의 동시적 요구를 조정하여 일과 생활의 불균형을 낮추는데 필요한 통제감과 자율성을 제공해주는 중요한 자원이다.

근로시간 특성과 일·생활 균형의 관계는 젠더에 따라 차이가 있을 수 있다. 여성들에게 여전히 가사노동과 자녀양육의 일차적인 책임이 주어지고 있으며, 맞벌이를 하는 경우라도 여성의 무급노동시간이 더 길다(안미영, 2017). 자원보존이론에서 보자면, 맞벌이 부인이 남편과 동일한 근로시간의 양과 비표준시간대로 일할 경우, 부인은 가족의 요구도 함께 수행해야 하는 이중부담을 지고 있기 때문에 남편보다 자원부족을 더 크게 경험하게 되고 이로 인해 남편보다 일과 생활의 불균형을 더 크게 경험할 수 있다. 여성과 달리 기혼남성들에게 장시간 노동은 생활과 덜 갈등적인 관계를 맺고 있을 수 있다. 평생직장의 개념이 약해지면서 개인의 성과와 성취에 대한 압박감이 높아졌고, 장시간 노동은 개인적 성과나 성취와 강하게 연결되어 있다. 생계부양자로서 직업적 성취가 중요한 남성들은 여성에 비해 장시간 근로를 적극적으로 수용함으로써 근로시간의 양과 일·생활 불균형의 관계가 약하게 나타날 가능성이 있다(우명숙, 2011). 그러나 근로시간이 일과 가족의 균형에 대한 주관적 지각에 영향을 미치는 데 있어서 성별에 따른 차이가 없다는 연구결과도 있다(Valcour, 2007).

또한 부부라는 하위체계는 상호의존적이기 때문에 개인이 지각하는 일·생활 균형에는 본인의 근로시간 특성뿐만 아니라 배우자의 근로시간 특성도 중요한 영향을 미칠 수 있다. Moen과 Yu(2000)는 맞벌이 부부는 남편의 일, 부인의 일, 그들의 가족의 목표와 책임이라는 세 가지를 효율적으로 조화시킬 때 일·생활 균형을 획득할 수 있다고 지적한다. Moen과 Yu(2000)의 연구에서는 부부 단위의 노동시간이 남편과 부인의 일·가족 갈등을 예측하는 중요한 요인이었는데, 부부 모두 39-45시간 일할 때보다 부부 중 적어도 한 사람이 45시간 이상 일할 때 일·가족 갈등을 더 높게 경험했다. 그러나 일·생활 균형에 배우자의 근로시간 특성이 미치는 영향을 성별에 따라 차이가 있을 수 있다. 남편과 부인의 근로시간의 양과 근로시간대라는 개별 근로시간 특성들이 본인 및 배우자의 주관적 시간압박감에 미치는 영향을 살펴본 Craig와 Brown(2017)의 연구에서는 남편의 주관적 시간압박감에는 자신의 근로시간 양만 유의한 영향을 미

쳤으나, 부인의 주관적 시간압박감에는 본인의 근로시간 양 뿐만 아니라 남편의 근로시간 양도 미쳐서 성별 비대칭적인 상대방 효과를 보여주었다.

선행연구에서 근로시간과 일·생활 균형의 관계는 많이 논의되어 왔다. 그러나 선행연구에서는 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성이라는 개별적인 근로시간의 특성과 일·생활 균형간의 관계에 초점을 두고 주로 연구가 이루어져왔다. 근로시간의 양은 일·생활의 균형을 예측하는 중요한 요인으로 지적되고 있다(Tausig & Fenwick, 2001). 특히 많은 연구들은 생활 중에서도 특히 가족과 관련해 근로시간이 일과 가족의 관계에 미치는 영향에 대해 연구해왔는데, 선행연구들은 근로시간과 일-가족 갈등 사이에 정적인 관계가 있으며, 근로시간이 일-가족 균형에 부정적인 영향을 미친다고 밝히고 있다(한경혜, 장미나, 2009; Hughes & Parkes, 2007; Judge, Boudreau, & Bretz, 1994; Shockley & Allen, 2007; Tammelin et al., 2017). 비표준시간대 근로도 근로자의 일과 생활의 균형에 부정적인 영향을 미친다고 지적되고 있다(Bardasi & Francesconi, 2000; Presser, 2003; Shields, 2002; Tammelin et al., 2017; Tausig & Fenwick, 2001). Craig와 Brown(2017)의 연구에서는 남편과 아내의 근로시간의 양 뿐 아니라 비표준시간대 근로가 배우자의 일 이외의 시간의 질과 주관적 시간 압박감에 영향을 줄 수 있음을 밝히고 있다.

근로시간 유연성은 일 이외의 생활에서 개인이 자신의 역할을 수행할 수 있도록 시간 자원을 효과적으로 사용할 수 있게 해주기 때문에 일과 생활의 균형을 돕는 자원으로 논의되고 있다. 근로시간 유연성은 직접적으로 일과 생활 사이의 갈등을 줄이고, 균형을 향상시키기도 하지만(Allen et al., 2013; Golden et al., 2011; Hayman, 2009; Hill et al., 2010; Monique, 2007; Shockley & Allen, 2007), 장시간의 근로가 일과 생활 사이의 균형에 미치는 부정적 영향을 조절하는 요인으로 보고되기도 한다(Hughes & Parkes, 2007; Monique, 2007). 그러나 근로시간 유연성이 일과 생활의 균형에 긍정적인 영향을 미치는 것만은 아니다. 경계이론

(Clark, 2000)에서는 유연성이 일과 생활의 역할 사이에 경계의 불확실성을 가져올 수 있다고 본다. 일과 생활 영역 사이에 가치나 목표 등 문화가 유사하면 두 영역의 경계가 약한 것이 일과 생활의 균형을 가져오지만, 그렇지 않을 때는 일·생활 균형에 도움이 되지 않는다(Allard, Haas, & Hwang, 2007; Clark, 2000; 2001). 직업 환경에 따라 오히려 근로시간 유연성이 인한 가족의 갈등을 높일 수 있다고 지적되기도 한다. 일과 생활의 경계가 불확실하고 고객의 요구가 끊임없이 이어지는 주식중개사와 같은 직업을 가지고 있을 때, 높은 근로시간 유연성은 오히려 일로 인한 가족의 갈등을 증가시켰다는 연구 결과도 있다(Blair-Loy, 2009). 일부 연구들에서는 근로시간 유연성이 일과 가족의 갈등을 줄이지 않는다고 보고하기도 한다(Clark, 2001; Lyness & Kropf, 2005). 이상과 같은 선행 연구들에서는 개별적인 근로시간의 특성과 일·생활 불균형의 관계에 대해서는 관심을 갖고 있지만, 근로시간 유형과 일·생활 불균형의 관계에 대해서는 연구가 부족한 편이다.

부부의 근로시간 유형과 일·생활 균형 사이의 관계를 살펴본 연구로는 조미라(2018)의 연구가 있었는데, 이 연구에서는 부부의 근로시간을 양과 시간대 배치라는 특성에 따라 유형화하고 유형에 따라 노동, 가사, 수면, 자기관리, 적극적 여가, 소극적 여가, 기타 영역에서 사용한 평균시간 양을 토대로 객관적인 차원에서 일과 생활의 균형을 살펴보고자 하였다. 이 연구에 따르면 장시간 노동과 비표준근로시간대 근로는 일과 생활의 불균형을 가져오는 중요한 요인이었다. 맞벌이 유형 중 남녀장시간형의 경우에는 근로시간이 너무 길어 가사시간이 제대로 확보되지 않으며, 가족시간은 거의 나타나지 않았다. 남성장시간·여성표준형은 남녀 모두 여가의 빈곤을 경험할 뿐만 아니라 남성은 가족시간의 빈곤을, 여성은 남성의 장시간 노동으로 인해 남성보다 부족한 시장노동시간만큼의 가사노동을 전담함으로써 일과 가족 역할 사이에서 이중부담을 경험하고 있었다. 비표준시간대 근로는 수면과 자기관리시간을 포함하는 필수시간을 침해하여 개인이 일·생활의 불균형을 경험하게 하고 있었다. 맞벌이부부 중 남성의 노동시간이 주로 야간에 배치되어있는 남녀교대형의 경우 수

면시간이 모든 유형 중에 가장 짧게 나타났으며, 남성의 야간 근로로 인해 부인도 수면시간에 방해를 받으며 소극적 활동 위주로 시간을 사용하고 있어 남녀 모두 일과 생활 사이에서 불균형을 경험하고 있음을 알 수 있다. 조미라(2018)의 연구는 부부의 근로시간 유형에 따라 남녀가 경험하는 일·생활 균형에 차이가 있음을 객관적인 시간 사용을 통해 보여주고 있다. 하지만 일·생활 균형에 영향을 미치는 중요한 자원으로 논의되고 있는 근로시간 유연성이 고려되지 못하였고, 일·생활 균형을 일과 생활영역에서의 객관적인 시간 사용만으로 살펴보았다는 한계가 있다. 객관적 시간 사용만으로 일과 생활의 균형에 접근할 때, 개인이 일과 생활 영역에 부여하는 가치에 따라 실제 개인이 지각하는 일·생활 균형에 차이가 있을 수 있다는 점이 간과될 수 있다.

따라서 이 연구에서는 근로시간 유연성을 포함하는 부부의 근로시간 유형이 일·생활 균형에 대한 주관적인 지각에는 어떠한 영향을 미치는지 살펴보려고 한다. 이 연구에서는 일·생활 균형을 개인이 지각하는 주관적인 시간 부족과, 일 영역에 대한 몰입으로 인해 개인이 일상생활에서 어려움을 경험하는 정도를 보여주는 일·생활 불균형을 통해 알아보려고 한다. 일·생활 균형이 일·가족 균형을 확장한 개념이라는 점에서 시간 부족은 배우자 또는 자녀와 보내는 시간인 가족시간 부족과 함께 대인관계 시간 부족과 개인취미시간 부족을 함께 살펴보려고 한다.

Ⅲ. 연구문제 및 연구모형

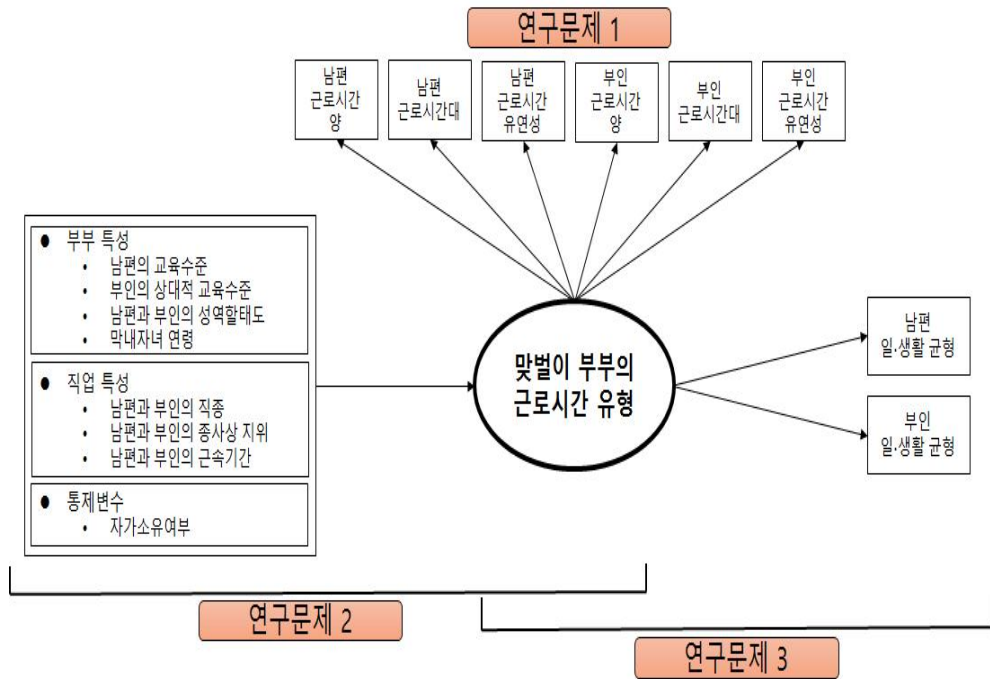
이상의 논의를 바탕으로 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 맞벌이 부부의 근로시간은 남편과 부인의 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성에 따라 몇 개의 유형으로 분류되며, 각 유형의 근로시간 특성은 어떠한가?

연구문제 2. 맞벌이 부부의 근로시간 유형 간의 차이를 설명하는 부부 특성(남편의 교육수준, 부인의 상대적 교육수준, 남편과 부인의 성역할태도, 막내자녀 연령)과 직업 특성(직종, 종사상 지위, 근속기간)은 무엇인가?

연구문제 3. 맞벌이 부부의 근로시간 유형별로 남편과 부인의 일·생활 균형(가족시간 부족, 대인관계시간 부족, 개인취미시간 부족, 일·생활 불균형)에 차이가 있는가?

연구문제를 바탕으로 연구모형을 그림으로 도식화하면 아래 <그림 Ⅲ-1>과 같다.



<그림 III-1> 연구모형

IV. 연구방법

1. 분석자료

이 연구는 한국노동연구원에서 실시한 한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study: KLIPS)의 17차년도 자료를 분석에 사용하였다. 한국노동패널조사 자료는 노동시장참여와 관련된 개인과 가족 특성에 대한 정보를 풍부하게 제공하고 있다. 특히 한국노동패널조사 17차년도 자료는 시간사용과 삶의 질에 대한 부가조사 자료를 포함하고 있다. 17차년도 부가조사 자료는 하루 중 일의 시작시점과 종료시점에 대한 정보를 제공할 뿐만 아니라 이 연구에서 중요한 근로시간 유형화 지표로 보고 있는 근로시간 유연성 등 근로시간의 특성을 다각적으로 파악할 수 있는 정보를 제공한다. 또한 일중독의 하위영역으로 일·생활 불균형을 조사하여 개인이 지각하고 있는 일과 생활의 불균형 수준을 알 수 있다. 이 연구가 근로시간의 양과 근로시간대, 근로시간 유연성에 기초해 맞벌이 부부의 근로시간을 유형화하고, 근로시간 유형과 일·생활 균형간의 관계를 파악하고자 한다는 점에서 볼 때, 한국노동패널조사 17차년도 자료는 이 연구에 가장 적합하다고 판단되었다.

한국노동패널조사는 1998년부터 연 1회 실시하는 대표성 있는 종단적 패널 조사이다. 우리나라 도시 거주 가구와 15세 이상의 개인을 모집단으로 하여 1995년 인구주택총조사의 10% 표본조사구인 19,025조사구를 대상으로 2단계집락계통추출법을 사용해 5,000가구의 표본을 추출하고, 가구와 이 가구에 거주하는 가구원을 대상으로 조사를 실시하기 시작했다. 2009년(12차년도)에는 패널 이탈에 의한 표본 마모와 도시 지역 표집에 따른 대표성의 한계를 극복하기 위해 전국 단위의 가구로 모집단을 확장하는 추가표본을 구성하였다. 추가표본 추출 시에는 2009년 3월 현재 제주도를 포함해 대한민국 영토 내의 일반가구에 거주하고 있는 가구원을 모집단으로 하여 2005년 인구주택 총조사조사구 자료를 활용해 2단계집락계통추출법을 사용해 1,415가구를 표본에 추가하였다. 이에 한국노

동패널은 98표본³⁾과 통합표본이라는 두 가지 버전의 표본형태로 구성되어 있으며, 총 6,721가구를 포함하고 있다.

2. 분석대상

이 연구의 분석대상은 한국노동패널 17차년도 응답자 중 부부 모두 경제활동을 하고 있고, 만 60세 이하이면서 현재 부부가 동거하고 있는 맞벌이 부부이다. 퇴직 이후의 부부의 근로시간은 이전과 다를 수 있다는 점에서 남편과 부인 모두 법정 정년⁴⁾인 만 60세까지로 연구대상을 한정하였다. 또한 이 연구에서는 맞벌이 부부의 근로시간에 초점을 두고 있기 때문에 자녀 여부와 자녀의 연령이 중요하다. 이에 동거하는 미혼 자녀가 있거나 무자녀인 맞벌이 부부만을 대상으로 하였다. 이를 통해 총 1,150쌍의 맞벌이 부부의 자료를 최종 분석대상으로 선정하였다.

근로시간과 관련된 많은 연구들이 임금근로자만을 대상으로 하는 경우가 많은데, 이 연구에서는 자영업자와 무급가족종사자를 모두 포함하여 분석하였다. 이 연구의 초점이 고용주와 근로자의 관계에 있는 것이 아니라 근로시간 자체에 있기 때문에 비임금근로자를 제외할 이유가 없으며(Jacobs & Gerson, 2001), 맞벌이 부부 중 가구주와 배우자가 모두 임금근로자인 경우가 전체의 64.4% 정도 밖에 되지 않는 현실(통계청, 2018)을 고려했을 때 자영업자를 포함하는 것이 맞벌이 부부의 상황을 더 잘 보여줄 수 있을 것이라고 판단했기 때문이다.

3. 변수측정

1) 근로시간 유형화 지표

3) 98표본에서 '98'은 1998년을 의미하며, 1998년 최초 패널구축당시 응답한 5,000가구를 일컫음.

4) 2013년 '고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법률'이 개정되어 공공과 민간 부문 근로자 정년이 만 60세로 연장되었음.

이 연구에서는 맞벌이 부부의 근로시간 유형을 탐색하기 위하여 남편과 부인의 주된 일자리를 기준으로 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성을 지표로 구성하였다. 근로시간의 양은 연속변수로 주당 평균근로시간을 사용하였다. 한국노동패널에서는 일자리의 유형에 따라 주당 근로시간을 다르게 조사하였다. 임금근로자의 경우 정규근로시간이 정해져 있는지를 먼저 질문하고, 정해져 있는 경우에는 정규근로시간이 식사시간을 제외하고 일주일에 몇 시간인지, 정규근로시간 이외의 초과로 근로하는 시간이 있었는지, 있었다면 일주일 평균 몇 시간이나 되는지를 질문하는 방식으로 근로시간을 파악했다. 임금근로자의 정규근로시간이 정해져 있지 않을 경우 식사시간을 제외하고 일주일에 평균 몇 시간 일했는지를 알아보았다. 비임금근로자의 경우에는 일주일에 몇 시간 일하는지를 묻는 단일 문항으로 근로시간을 측정했다. 일자리 유형에 따라 측정방식에 차이가 있으나, 공통적으로 주당 평균근로시간을 변수화할 수 있기 때문에 이를 사용하였다.

근로시간대의 경우 저녁·야간 근로 비율과 휴일근로 여부라는 두 가지 지표를 사용하였다. 저녁·야간 근로 비율은 17차년도 부가조사자료에서 업무의 시작과 종료시간을 묻는 문항을 기준으로, 전체 근로시간 중 오후 6시부터 오전 6시까지의 시간에 일하는 시간의 비율로 측정하였다. 우리나라의 근로기준법상 야간근로는 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간에 이루어지는 근로를 의미한다. 저녁 근로에 대해서는 명확한 기준이 없지만, 이 연구에서는 통계청 통계개발원의 근로시간 통계 측정틀 연구(한승훈, 2015b)에 기초해 오후 6시에서 오후 10시 사이에 일하는 것으로 보고, 전체 근로시간 중 오후 6시에서 오전 6시까지 사이에 일한 시간의 비율을 저녁·야간 근로 비율로 산출하였다. 휴일근로는 17차년도 부가조사자료에서 휴(무)일이 대개 주중 어느 때인지를 묻는 문항에 대해 ‘주로 토·일요일’이라고 응답한 경우 휴일근로를 하지 않는 것으로, ‘주로 평일(월-금)’이거나 ‘불규칙적’, ‘해당없다’고 응답한 경우에는 휴일근로를 하는 것으로 더미변수화하였다.

근로시간 유연성은 근로시간의 양과 근로시간대를 개인이 얼마나 유연

하게 조절할 수 있는지를 알아보기 위해 근로시간의 양 통제가능성과 출퇴근시간 변경가능여부를 사용하였다. 근로시간의 양 통제가능성은 17차년도 부가조사에서 ‘____님은 현재 하고 있는 주된 일자리의 근로시간을 늘리거나 줄이는 것에 대해 어느 정도 스스로 결정할 수 있습니까?’라는 문항으로 측정하였다. 이 문항은 ‘근무시간은 회사에서 결정하여 내가 임의로 변경할 수 없다’ 1점, ‘회사가 정해 놓은 근무일정 중에서 내가 선택할 수 있다’ 2점, ‘몇 가지 제한을 지키면 근무시간을 내가 결정할 수 있다’ 3점, ‘전적으로 내가 근무시간을 결정한다’ 4점으로 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 근로시간의 양 통제가능성이 높음을 의미한다. 출퇴근시간 변경가능여부는 ‘____님의 회사에서는 개인 상황이나 의사에 따라 출퇴근 시간을 변경하는 것이 허용됩니까?’라는 문항에 대해 ‘허용됨’은 1로, ‘허용되지 않음’은 0으로 처리하여 이분변수로 사용하였다. 이 연구에서는 근로시간의 양 통제가능성은 연속변수로, 출퇴근시간 변경가능여부는 이분변수로 유형화에 사용하였다.

2) 근로시간 유형 설명요인

(1) 부부 특성

부부 특성 변수로 남편의 교육수준, 남편과 비교한 부인의 상대적 교육수준, 남편과 부인의 성역할태도, 막내자녀 연령을 사용하였다. 남편의 교육수준은 교육년수를 사용하였고, 부인의 상대적 교육수준은 부인의 교육년수가 남편보다 길 경우를 1, 짧거나 같은 경우를 0으로 처리하여 이분변수로 활용하였다.

한국노동패널 17차 부가조사에서 성역할태도는 6개 문항으로 구성되어 있는데, 문항들 간의 내적 일관성이 높지 않았다. 이에 성별분업에 대한 태도를 가장 잘 보여줄 수 있는, ‘남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다’에 대한 동의정도를 묻는 단일 문항을 사용하였다. 응답은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 4점까지

로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 성역할태도가 전통적임을 의미한다.

맞벌이 부부의 근로시간 구성에서 자녀는 매우 중요한 요인이다. 이에 이 연구에서는 자녀 유무와 막내 자녀 연령에 기초해 무자녀, 막내자녀가 만 6세 이하, 만 7세-만 12세, 만 13세-만 18세, 만 19세 이상으로 범주를 분류하였다. 막내자녀가 만 6세 이하인 경우를 기준집단으로 하여 무자녀, 막내자녀가 만 7세-만 12세, 만 13세-만 18세, 만 19세 이상인 경우를 더미변수로 분석에 포함하였다. 한국노동패널조사에서 자녀에 대한 정보는 가구조사 자료 중 가구주와의 관계에 대한 정보를 토대로 연구대상으로 선정된 맞벌이 부부와 그 자녀를 확인하는 방식으로 얻어졌다. 한국노동패널조사에서는 따로 사는 미혼자녀 중 재학이나 군복무 등의 이유가 아니면서 경제적으로 독립한 경우와 기혼자녀 중 따로 사는 경우는 조사대상으로 포함시키지 않기 때문에, 가구원에 자녀가 없는 경우라 하더라도 자녀가 없는 것으로 판단하기는 어렵다. 이에 개인 자료를 통해 자녀 출산경험을 확인하였다. 막내 자녀의 연령은 기본적으로 동거하는 가장 어린 자녀의 연령을 사용하였다.

(2) 직업 특성

직업 특성으로는 남편과 부인의 직종, 종사상 지위, 근속기간을 사용하였다. 직종은 한국표준직업분류 6차 개정(2007코드)에 기초해 ‘전문·관리직’, ‘사무직’, ‘서비스·판매직’, ‘생산직⁵⁾·농림어업숙련직 및 단순노무직’의 4개 직종으로 재범주화해 살펴보았다. 분석에서는 사무직을 기준집단으로 하여 전문·관리직, 서비스·판매직, 생산직·농림어업숙련직 및 단순노무직을 더미변수로 분석에 포함하였다.

종사상 지위는 한국노동패널 조사에서 상용직, 임시직, 일용직, 고용주/자영업자, 무급가족종사자의 다섯 가지로 구분되어 조사되었다. 이 연구에서는 임시직과 일용직을 하나의 범주로 합쳐서 상용직 임금근로자, 임

5) 기능직과 관련 기능종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자 포함

시·일용직 임금근로자, 자영업자⁶⁾, 무급가족종사자의 네 집단으로 구분하였다. 분석에서는 상용직 임금근로자를 기준집단으로 하여 임시·일용직 임금근로자, 자영업자, 무급가족종사자를 더미변수화하여 분석에 포함하였다. 그러나 남편의 경우에는 무급가족종사자가 전체 1,150명 중 22명 밖에 되지 않아 별도의 범주로 구분하는 것이 적절하지 않다고 판단하여 남편은 상용직 임금근로자를 기준으로 임시·일용직 임금근로자, 비임금근로자를 더미변수로 분석에 포함하였다.

근속기간은 조사 당시 근무하고 있는 주된 일자리에서 일한 기간의 개월 수를 계산하여 연속변수로 사용하였다.

(3) 통제변수

이 연구에서는 가구의 경제상태가 맞벌이 부부의 근로시간 유형화에 미치는 영향을 통제하기 위하여 자가소유여부를 통제변수로 분석에 포함하였다. 가구의 경제상태는 노동공급에 영향을 미치는 요인으로 지적되고 있다(성지미, 차은영, 2001; 조미라, 2018). 자가소유여부는 한국적 맥락에서 가구의 경제상태를 잘 보여줄 수 있는 대표적인 변수이다. 자가소유여부는 우리나라에서 가구소득보다도 사회계층소속감에 더 큰 영향을 미친다고 보고되고 있다(최효미, 2008). 이에 이 연구에서는 자가소유여부의 영향력을 통제하고 설명요인과 맞벌이 부부의 근로시간 유형간의 관계를 살펴보고자 하였다. 자가소유여부는 자가를 소유한 경우 1, 소유하지 않은 경우 0으로 이분변수화하여 분석에 사용하였다.

3) 일·생활 균형

일·생활 균형은 가족시간 부족, 대인관계시간 부족, 개인취미시간 부족과 일·생활 불균형의 네 가지 측면으로 살펴보았다. 가족시간, 대인관계시간, 개인취미시간 부족은 한국노동패널 17차년도 부가조사에서 다양한

6) 고용주/자영업자를 자영업자로 통칭

일상생활 활동⁷⁾에 대해 사용하고 있는 시간이 어느 정도 수준이라고 생각하는지를 묻는 문항으로 측정되었다. ‘배우자 또는 자녀와 보내는 시간’을 가족시간으로, ‘가족 이외 사람들과의 연락 혹은 만남을 위한 시간’을 대인관계시간으로, ‘개인적 관심/취미를 위한 시간’을 개인취미시간으로 명명하였다. 각 문항은 ‘부족하다’, ‘적절하다’, ‘지나치다’, ‘해당없음’, ‘모르겠음’으로 응답하도록 측정되었다. 이 연구에서는 ‘지나치다’를 1점, ‘적절하다’를 2점, ‘부족하다’를 3점으로 리코드(recode)하였다. ‘해당없음’, ‘모르겠음’은 결측으로 처리하였다.

한국노동패널 17차년도 부가조사는 Aziz, Uhrich, Wuensch와 Swords(2013)의 Workaholism Analysis Questionnaire의 문항을 번안하여 일중독을 측정하였다. 이 연구에서는 일중독 척도의 하위 영역 중 하나인 일·생활 불균형 문항들을 사용하였다. 일·생활 불균형은 ‘일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다’, ‘일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해받는 것 같다’, ‘직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다’와 같은 총 11문항으로 구성되었다. 이 척도는 ‘매우 그렇지 않다’부터 ‘매우 그렇다’까지 5점 리커트 척도로 측정되었으며 점수가 높을수록 일·생활 불균형이 높음을 의미한다. 일·생활 불균형의 Cronbach’s alpha는 남편 .87, 부인 .87로 문항의 내적 일관성이 적절한 것으로 나타났다. 11문항에 대해 일부 문항에 공분산 처리⁸⁾를 한 후 1요인 확인적 요인분석을 실시한 결과, 합치도 지수

7) 일상생활 활동으로는 ‘일 또는 소득활동을 위한 시간’, ‘배우자 또는 자녀와 보내는 시간’, ‘따로 사는 가족과의 연락 혹은 만남을 위한 시간’, ‘가족 이외 사람들과의 연락 혹은 만남을 위한 시간’, ‘개인적 관심/취미를 위한 시간’, ‘봉사 또는 사회·정치 활동 참여 시간’ 등 6가지 활동이 포함되어 있었는데, 이 연구에서는 그 중 3가지 활동을 사용하였음. ‘따로 사는 가족과의 연락 혹은 만남을 위한 시간’, ‘봉사 또는 사회·정치 활동 참여 시간’은 결측치가 많아 분석에서 제외하였음.

8) 모형의 수정지수에 기반해 일중독 원척도의 25번 문항(직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다)과 26번 문항(직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다), 12번 문항(일 때문에 잠을 잘 못자는 불면증이 자주 있다)과 14번 문항(업무에 대한 생각 때문에 다른 활동을 해도 재미가 없다), 28번 문항(친구관계를 유지하는 것이 힘들다)과 29번 문항(부부관계나 친밀한 이성관계를 유지하는 것이 힘들다), 24번 문항(일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해받는 것 같다)과 25번 문항, 23번 문항(나는 가족이나 친구와의 관계에서 갈등이 많다)과 29번 문항, 1번 문항(업무와 관련한 스트레스를

가 적절한 수준이었다(CFI = .945, RMSEA = .083, SRMR = .049). 모든 문항의 요인 적재치도 .4이상으로 적절하였다.

4. 분석방법

이 연구에서는 맞벌이 부부의 근로시간을 유형화하고, 부부 특성과 가구 특성의 영향력과 근로시간 유형에 따른 일·생활 균형의 차이를 검증하기 위해 Mplus 8 프로그램을 사용하여 잠재계층분석(latent class analysis)을 실시하였다. 잠재계층분석은 관찰된 여러 지표에 기초해 모집단 내에서 관찰되지 않은 하위 집단을 발견하는 통계적 방법이다(Collins & Lanza, 2010). 잠재계층분석은 변수 중심의 접근이 아니라 사람 중심의 접근(person-centered approach)으로 볼 수 있는데, 사람 중심의 접근은 변수 중심 접근이 변수들 사이의 관계에 주목한 것에서 벗어나, 사람들이 여러 변수에 반응한 패턴의 유사성을 기반으로 하위 집단을 구분하고 상대적으로 동질적인 하위 집단들끼리의 차이에 주목한다(Amato, King, & Thorsen, 2016). 잠재계층분석은 군집분석과 같은 이전의 유형화 방법들에서 연구자가 임의적으로 집단의 수를 정하거나 다소 임의적인 기준 점수에 의해 집단을 구분한 것과 달리, 통계적인 절차를 통해 적절한 집단의 수를 결정하며, 각 집단에 개인이 속할 확률을 계산해낸다(Amato et al., 2016; Magidson & Vermunt, 2002)는 장점이 있다.

잠재계층의 수를 결정하기 위해서는 적절한 기준이 있어야 한다. 이 연구에서는 통계적 기준으로 정보지수, 분류의 질, 모형비교검증, 집단 내 분류비율이라는 4가지 기준을 사용하였다. 정보지수는 AIC, BIC, Adjusted BIC를 이용하였으며, 이 값은 작을수록 모형 적합도가 좋음을 의미한다. 분류의 질은 Entropy값을 사용하였다. Entropy 값은 개별 사례가 얼마나 명확하게 분류되는지를 보여주는데, 0에서 1 사이의 값을

아주 많이 받는다)과 6번 문항(일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외의 다른 활동을 하기 어렵다)에 차례로 공분산 처리를 함

가지며 1에 가까울수록 좋은 모형임을 의미한다. 보통 .8 이상이면 좋은 모형으로 볼 수 있다(Clark, 2010). 모형비교검증은 LRT(Lo-Mendell-Rubin adjusted Likelihood Ratio Test), BLRT(Bootstrap Likelihood Ration Test)를 사용하였는데, 이들 방법은 잠재계층이 k 개인 경우와 $k-1$ 개인 경우를 비교하여 어떤 모형이 더 적합한지를 검증한다. 이 때 검증 결과는 k 개의 잠재계층 모형이 $k-1$ 개의 잠재계층 모형보다 통계적으로 유의하게 더 나은 적합도를 제공하는지를 보여주므로, 결과의 p 값이 유의하면 k 개의 잠재계층 모형이, 유의하지 않으면 $k-1$ 개의 잠재계층 모형을 선택한다. 마지막으로 개별 집단의 규모가 전체표본의 5% 미만이거나 25명 이하이면 우연히 발생한 잠재계층일 가능성이 있으므로(Berlin, Williams, & Parra, 2014) 집단 내 분류비율 또한 잠재계층의 수를 결정하기 위해 고려하였다. 이상과 같은 통계적 기준과 더불어 해석가능성에 초점을 두고 부부의 근로시간을 유형화하였으며, 각 유형의 명칭은 집단의 특성을 고려하여 연구자가 명명하였다.

맛벌이 부부의 근로시간 유형의 잠재계층의 수가 결정된 이후에는 근로시간 유형에 영향을 미치는 관련 변수들의 영향력을 살펴보았고, 근로시간 유형에 따라 남편과 아내의 일·생활 균형에 차이가 있는지 검증하였다. 이를 위해 3단계 접근법(3-step approach)을 이용하였다. 이 방법은 독립변수나 결과변수가 잠재계층 지표와 함께 모형에 포함될 때 잠재계층의 분류 자체에 영향을 주므로, 이를 통제하기 위해 개발된 방법이다(Asparouhov & Muthén, 2014). 3단계 접근법을 이용할 경우 분류 시 독립변수와 종속변수의 영향력을 통제할 수 있을 뿐만 아니라 분류 오류를 고려할 수 있다는 장점을 지닌다. 기존의 많은 연구들에서는 잠재계층 모형을 추정한 후, 잠재계층별로 개인을 분류하고, 잠재계층을 더미변수화해서 독립변수나 종속변수 등 다른 변수와의 관계를 살펴보았다. 그러나 이는 분류 오류(classification error)가 고려되지 않았다는 한계를 지니는데(홍세희, 2018), 3단계 접근법을 통해 그 한계를 극복할 수 있다.

3단계 접근법의 1단계에서는 잠재계층 지표들을 이용해 독립변수나 종

속변수가 없는 기본 잠재계층모형을 추정한다. 2단계에서는 1단계에서 얻어진 잠재계층 사후분포를 이용해 가장 확률이 높은 계층 변수를 생성하고, 3단계에서는 분류오류를 고려한 상태에서 독립변수나 결과변수가 2단계에서 생성된 계층 분류에 미치는 영향 또는 분류된 계층에 따른 결과변수의 차이를 알아본다(Asparouhov & Muthén, 2014). 이 때 잠재계층 변수는 범주형 변수이기 때문에 독립변수가 계층 분류에 미치는 영향을 추정할 때는 다항로짓 계수로 추정이 된다. 이를 통해 부부 특성, 직업 특성 변수에 따라서 잠재계층이 어떻게 결정되는지 알 수 있다. 또한 잠재계층으로 정의되는 맞벌이 부부의 근로시간 유형에 따라 남편과 부인의 일·생활 균형에 차이가 있는지를 검증할 수 있다.

잠재계층 분석단계에서 결측치는 완전정보최대우도법(FIML: Full Information Maximum Likelihood)을 이용하여 처리하였다. 단, 잠재계층을 나눈 후 3단계 접근법을 통해 유형 설명변수의 영향력을 알아보려고 할 때, 설명변수에 결측이 있을 경우 해당 사례 전체를 삭제하기 때문에 다중대체(multiple imputation) 방법으로 결측치 문제를 해결하여 자료의 손실을 최소화하고자 하였다. 이 연구에서는 부인의 교육수준, 남편과 부인의 성역할태도, 남편과 부인의 직종 및 근로기간에 결측이 발생하였다. 결측의 수는 전체 자료의 5%를 넘지 않았고, 결측치 발생이 특별한 패턴을 보이지는 않았다. 이 연구에서는 다중대체를 위해 근로시간 유형화 지표와 유형화 설명요인인 부부 및 직업의 특성을 활용하였으며, Mplus 프로그램에서 제공하는 다중대체 옵션을 사용하여 10개의 다중대체자료를 만들어 다중대체분석을 실시하였다.

V. 연구결과

1. 연구대상 부부의 특성

연구대상 부부의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다. 남편의 평균 연령은 46.02세, 부인의 평균 연령은 43.26세로 남편의 평균 연령이 더 높았다($\text{paired } t = 33.38, p < .001$). 교육수준은 남편과 부인 모두 고졸의 비율이 각각 40.09%, 46.82%로 가장 높았다. 교육수준은 성별에 따라 차이가 있어($X^2 = 27.90, p < .001$) 부인보다 남편의 대졸 이상 비율이 높았다. 교육년수는 남편은 평균 13.70년, 부인은 평균 13.16년으로, 남편의 교육년수가 길었다($\text{paired } t = 9.00, p < .001$). 부인이 남편보다 교육년수가 긴 부부는 전체의 14.97%였다. 월평균 근로소득은 남편 327.43만원, 부인 167.81만원으로 남편의 근로소득이 부인보다 많았다($\text{paired } t = 19.67, p < .001$). 막내자녀의 연령대는 고루 분포하였다. 0-6세의 미취학 자녀를 둔 부부가 22.0%, 7-12세 자녀를 둔 부부가 23.22%, 13-18세 자녀를 둔 부부가 20.96%, 19세 이상의 자녀를 둔 부부가 28.0%, 무자녀인 부부가 5.83% 순이었다.

직종은 성별에 따라 차이가 있었는데($X^2 = 238.59, p < .001$), 남편은 장치, 기계 조작 및 조립 종사자의 비율이 17.87%로 가장 높았고, 다음으로 사무 종사자가 17.61%였다. 여성은 전문가 및 관련 종사자 26.47%, 사무 종사자 21.21%, 판매 종사자 15.60% 순이었다. 종사상 지위는 남편은 상용직 임금근로자의 비율이 57.13%, 자영업자 30.52% 순이었다. 부인은 상용직 임금근로자의 비율이 52.87%, 임시직 임금근로자 16.09%, 자영업자 15.57% 순이었다. 성별에 따라 종사상 지위에 차이가 있어($X^2 = 217.91, p < .001$), 남편과 부인 모두 상용직 임금근로자의 비율이 과반수를 지하고 있었으나, 남편은 자영업자의 비율이 부인보다 높고, 부인은 임시직, 무급가족종사자의 비율이 남편보다 높았다. 현재 일하고 있는 주된 직장에서의 근속기간은 남편의 경우 111.38개월, 부인의 경우 73.73개월로 남편의 근속기간이 더 길었다($\text{paired } t = 11.95, p < .001$). 이는

남편과 부인의 연령 차이도 반영하고 있지만, 부인의 경우 경력단절을 경험한 이후 재취업 했을 가능성이 있음을 시사한다.

연구대상인 맞벌이 부부의 결혼지속기간은 4개월부터 482개월(40.17년)까지 분포하고 있었으며, 평균은 204.08개월(17.01년)이었다. 남편과 부인의 성역할태도(응답 점수범위: 1-4)는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 남편(평균 = 2.35)과 부인(평균 = 2.38) 모두 중간보다 약간 낮은 점수를 보이고 있었다. 성역할태도 점수는 높을수록 전통적임을 의미하므로, 남편과 부인 모두 중간보다 약간 평등한 성역할태도를 가지고 있는 것으로 해석할 수 있다.

<표 V-1> 연구대상 부부의 일반적 특성

단위: 명(%), 평균(표준편차)

		남편 (N = 1150)	부인 (N = 1150)
연령 (남편 n = 1150, 부인 n = 1150)		46.02(7.72)	43.26(7.34)
		범위: 27-60	범위: 23-60
		paired t = 33.38***	
교육수준 (남편 n = 1150, 부인 n = 1149)	고졸 미만	97(8.60)	120(10.44)
	고졸	461(40.09)	538(46.82)
	전문대졸	195(16.96)	208(18.10)
	대졸이상	397(34.52)	283(24.63)
		$X^2 = 27.90^{***}$	
	교육년수	13.70 (2.65)	13.16 (2.43)
		paired t = 9.00***	
	남편 > 부인		396(34.46)
	남편 = 부인		581(50.57)
	남편 < 부인		172(14.97)
근로소득(만원)		327.43(232.70)	167.81(142.61)
(남편 n = 1141, 부인 n = 1143)		paired t = 19.67***	

막내자녀 연령 (부부 $n = 1150$)	무자녀		67(5.83)	
	0-6세		253(22.00)	
	7-12세		267(23.22)	
	13-18세		241(20.96)	
	19세 이상		322(28.00)	
직종 ⁹⁾ (남편 $n = 1147$, 부인 $n = 1141$)	관리자		32(2.79)	8(.70)
	전문가 및 관련 종사자		190(16.56)	302(26.47)
	사무 종사자		202(17.61)	242(21.21)
	서비스 종사자		81(7.06)	157(13.76)
	판매 종사자		118(10.29)	178(15.60)
	농림어업 숙련 종사자		36(3.14)	24(2.10)
	기능원 및 관련 기능 종사자		192(16.74)	48(4.21)
	장치, 기계 조작 및 조립 종사자		205(17.87)	69(6.05)
	단순노무 종사자		91(7.93)	113(9.90)
$X^2 = 238.59^{***}$				
종사상 지위 (남편 $n = 1150$, 부인 $n = 1150$)	임금 근로자	상용직	657(57.13)	608(52.87)
		임시직	52(4.52)	185(16.09)
		일용직	68(5.91)	44(3.83)
	비임금 근로자	자영업자	351(30.52)	179(15.57)
		무급가족종사자	22(1.91)	134(11.65)
$X^2 = 217.91^{***}$				
근속기간 ¹⁰⁾ (개월) (남편 $n = 1144$, 부인 $n = 1143$)			111.38(95.74)	73.73(77.10)
paired $t = 11.95^{***}$				
결혼지속기간(개월) (부부 $n = 1111$)			204.08(103.21)	
범위: 4-482				
성역할태도 (남편 $n = 1141$, 부인 $n = 1146$)	점수범위 (1-4)		2.35(.73)	2.38(.80)
			paired $t = -.86$	

*** $p < .001$.

연구대상 부부의 근로시간 특성은 <표 V-2>와 같다. 맞벌이 부부의 주당 평균근로시간은 남편의 경우 49.55시간(표준편차: 12.71), 부인의 경우 43.14시간(표준편차: 13.36)으로 남편의 주당 평균근로시간이 부인보다 길었다($\text{paired } t = 13.32, p < .001$). 근로시간대에 있어서는 저녁·야간 근로 비율, 즉 전체의 근로시간 중 저녁 6시부터 오전 6시까지 일한 시간의 비율은 남편과 부인 모두 10% 내외를 차지하였다. 휴(무)일이 주로 토·일요일이라고 응답한 비율이 남편 74.87%, 부인 77.57%로 가장 높았다. 휴(무)일과 관련해서 성별에 따른 차이는 유의했는데($X^2 = 16.95, p < .01$), 불규칙적이라고 응답한 비율이 남성에게서 더 높게 나타났다. 근로시간 유연성 중 근로시간을 늘리거나 줄이는 것에 대해 어느 정도 스스로 결정할 수 있는지를 묻는 근로시간의 양에 대한 개인의 통제가능성(응답 점수범위: 1-4)은 남편의 평균은 1.83점(표준편차: 1.23), 부인의 평균은 1.71점(표준편차: 1.14)으로 전반적으로 보통보다 낮은 수준이었다. 부부 단위에서 성별에 따른 차이가 있어 남편이 부인보다 근로시간의 양 통제가능성이 높은 편이었다($\text{paired } t = 2.97, p < .01$). 출퇴근시간 변경가능여부에 대해서는 남편과 부인 모두 출퇴근시간을 변경할 수 있다고 응답한 경우가 각각 30%를 약간 넘었고, 성별에 따른 유의한 차이는 없었다.

근로시간 변경을 희망하는지를 묻는 질문에 남편의 87.18%, 부인의 90.51%가 현재 수준의 근로시간이 적절하다고 여기고 있었으며, 남편과 부인 모두 연장을 희망하는 비율보다 단축을 희망하는 비율이 높았다. 성별에 따라 근로시간 변경을 희망하는지에 차이가 있었는데, 부인에 비해 남편이 근로시간의 단축을 더 희망하는 것으로 나타났다($X^2 = 7.13, p < .05$). 출퇴근 시간은 남편의 77.13%, 부인의 80.42%가 고정적이라고 응답하였다. 출퇴근 시간 변경과 관련해서는 남편과 부인 모두 90% 이상이 변경을 희망하지 않았고, 성별에 따른 차이도 없었다.

9) 한국표준직업분류(6차, 2007년 개정)에 기초해 분류함

10) 조사당시 주된 일자리에서의 근무기간

<표 V-2> 연구대상 부부의 근로시간 특성

단위: 명(%), 평균(표준편차)

		남편 (N = 1150)	부인 (N = 1150)
근로시간의 양	주당 평균근로시간 (남편 n = 1150, 부인 n = 1150)	49.55(12.71)	43.14(13.36)
		paired t = 13.32***	
근로시간대	저녁·야간 근로 비율(%) ¹¹⁾ (남편 n = 1150, 부인 n = 1147)	10.71(.18)	9.45(.18)
		paired t = 1.92	
	주로 토·일요일	861(74.87)	892(77.57)
	휴(무)일 ¹²⁾ (남편 n = 1150, 부인 n = 1150)	59(5.13)	74(6.43)
	주로 평일	193(16.78)	131(11.39)
	불규칙적 해당없음	37(3.22)	53(4.61)
		$X^2 = 16.95^{**}$	
근로시간 유연성	근로시간의 양 통제가능성 (남편 n = 1149, 부인 n = 1150)	1.83(1.23)	1.71(1.14)
		paired t = 2.97**	
	출퇴근시간 변경가능여부 (남편 n = 1149, 부인 n = 1150)	360(31.33)	346(30.09)
	허용됨 허용되지 않음	789(68.67)	804(69.91)
		$X^2 = .42$	

11) 전체 근로시간 중 저녁 6시부터 오전 6시까지 일한 시간의 비율

12) 휴(무)일을 기준으로 휴일근로 여부 변수를 생성함. 휴(무)일이 주로 토·일요일이라고 응답한 경우 휴일근로를 하지 않는 것으로, 주로 평일(월-금)이거나 불규칙적, 해당없다고 응답한 경우에는 휴일근로를 하는 것으로 더미변수화하여 근로시간 유형화에 사용함

근로시간 변경 희망 (남편 $n = 1147$, 부인 $n = 1148$)	현재 수준 적절	1000(87.18)	1039(90.51)
	단축 희망	132(11.51)	94(8.19)
	연장 희망	15(1.31)	15(1.31)
$X^2 = 7.13^*$			
출퇴근시간 (남편 $n = 1150$, 부인 $n = 1149$)	고정적임	887(77.13)	924(80.42)
	고정적이지 않음	263(22.87)	225(19.58)
$X^2 = 3.71$			
출퇴근 시간 변경 희망 (남편 $n = 1150$, 부인 $n = 1149$)	희망함	74(6.45)	67(5.84)
	희망하지 않음	1074(93.55)	1081(94.16)
$X^2 = .37$			
임금근로자 대상		남편 ($N = 777$)	부인 ($N = 837$)
교대제 근무 (남편 $n = 777$, 부인 $n = 837$)	교대제로 근무함	67(8.62)	53(6.33)
	교대제로 근무하지 않음	710(91.38)	784(93.67)
$X^2 = 3.07$			
연(월)차 휴가 유무 (남편 $n = 774$, 부인 $n = 836$)	있었음	436(56.33)	357(42.70)
	없었음	338(43.67)	479(57.30)
$X^2 = 29.86^{***}$			
연(월)차 휴무 사용 자율성 (남편 $n = 436$, 부인 $n = 357$)	있었음	338(77.52)	245(68.63)
	없었음	98(22.48)	112(31.37)
$X^2 = 7.98^{**}$			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

교대제 근무, 연(월)차 휴무 유무, 연(월)차 휴무 사용 자율성은 한국노동패널에서 임금근로자만을 대상으로 조사하였다. 이 연구의 대상 중 임금근로자는 남편 777명, 부인 837명이었고, 교대제로 근무하는 비율은 남녀 모두 10% 미만이었다. 지난 해(2013년)에 사용할 수 있는 연(월)차 휴가가 있었는지에 대해서는 남편의 56.33%, 부인의 42.70%가 있었다고 응답하였는데, 성차가 있어 남편이 사용할 수 있는 연(월)차 휴가가 있었

다고 응답한 비율이 높았다($X^2 = 29.86, p < .001$). 연(월)차 휴무를 사용한 응답자 중 연(월)차 휴무 사용의 자율성을 살펴본 결과, 남편의 77.52%, 부인의 68.63%은 연(월)차 휴무 사용의 자율성이 있었다고 보고하였다. 성별에 따른 차이도 통계적으로 유의하였는데, 연(월)차 휴무 사용 자율성은 남편에게서 높게 나타났다($X^2 = 7.98, p < .01$).

연구대상 부부의 가족시간 부족, 대인관계 시간 부족, 개인취미시간 부족, 일·생활 불균형을 포함하는 일·생활 균형 수준은 <표 V-3>과 같다. 남편과 부인 모두 가족시간, 대인관계시간, 개인취미시간에 대한 부족을 보통보다 높은 수준으로 지각하고 있었다. 즉, 남편과 부인 모두 가족생활, 대인관계, 개인취미를 위해 사용하는 시간이 부족하다고 지각하였다. 성별에 따른 차이는 개인취미시간 부족에 대해서만 유의하게 나타났는데, 부인이 남편보다 개인취미시간이 더 부족하다고 지각하고 있었다($\text{paired } t = 2.45, p < .05$). 일·생활 불균형에 대해서는 남편과 부인 모두 보통보다 낮게 지각하고 있었다. 성별에 따른 차이도 나타났는데, 남편이 지각한 일·생활 불균형 수준이 부인보다 높았다($\text{paired } t = 3.38, p < .001$).

<표 V-3> 연구대상 부부의 일·생활 균형

단위: 평균(표준편차)

변수 (점수범위)		<i>n</i>	평균 (표준편차)	paired <i>t</i>
가족시간 부족(1-3)	남편	1140	2.33 (.51)	1.87
	부인	1141	2.30 (.51)	
대인관계시간 부족 (1-3)	남편	1137	2.33 (.49)	.00
	부인	1139	2.34 (.50)	
개인취미시간 부족 (1-3)	남편	1111	2.57 (.51).	-2.45*
	부인	1116	2.61 (.52)	
일·생활 불균형 (1-5)	남편	1139	2.37 (.53)	3.38***
	부인	1147	2.32 (.53)	

* $p < .05$, *** $p < .001$

2. 맞벌이 부부의 근로시간 유형화 및 유형별 특성

맞벌이 부부의 근로시간을 유형화하기 위하여 잠재계층 분석을 실시하였다. 잠재계층 수에 따른 모형적합도 지수는 <표 V-4>와 같다. 이 연구에서 잠재계층을 분류하는 데 사용한 모형적합도 지수는 AIC, BIC, Adjusted BIC, Entropy, LRT, BLRT이다.

AIC, BIC는 값이 작을수록 모형 적합도가 좋음을 의미하는데, 이 값은 잠재계층의 수가 증가할수록 값이 작아졌다. Entropy 값은 .8 이상이면 좋은 모형으로 볼 수 있는데, 잠재계층의 수가 1개에서 6개일 때까지 모두 .8 이상으로 분류의 질이 높음을 알 수 있다. 잠재계층이 k 개인 경우와 $k-1$ 개인 경우를 비교하여 어떤 모형이 더 적합한지 보여주는 모형비교검증 값인 LRT, BLRT 값을 살펴보면, 잠재계층의 수가 5개인 모형까지는 이전 모형보다 적합도가 유의하게 높아졌다. 그러나 잠재계층의 수가 6개인 모형에서는 LRT 값이 유의하지 않아 이전 모형보다 적합도가 나아지지 않았음을 보여주고 있다. 또한 잠재계층의 수가 5개인 모형에서부터 집단 내 분류비율이 4.2%인 규모가 작은 집단이 등장했고, 잠재계층의 수가 6개인 모형에서는 5% 미만의 집단이 2집단이나 포함되었다.

<표 V-4> 잠재계층 수에 따른 모형적합도 지수

잠재계층 수	df	AIC	BIC	Adjusted BIC	Entropy	LMR ¹⁾	BLRT ²⁾
1	16	29596.576	29677.336	29626.515			
2	27	27028.046	27164.329	27078.569	.999	<.000	<.000
3	38	26574.082	26765.888	26645.187	.966	<.000	<.000
4	49	25035.265	25282.593	25126.954	.999	<.000	<.000
5	60	24843.540	25146.391	24955.812	.983	.033	<.001
6	71	24654.776	25013.150	24787.631	.979	.777	<.000

¹⁾ LMR: p-values of Lo-Mendell_Rubin likelihood ratio test.

²⁾ BLRT: p-values of Bootstrap likelihood ratio test.

이상과 같은 통계적 기준과 해석가능성을 종합해 이 연구에서는 잠재계층의 수가 5개인 모형을 최종모형으로 결정하고자 하였다. 최종모형에서 도출된 맞벌이 부부의 근로시간 유형별 근로시간 특성은 <표 V-5>와 같으며, 유형화에 사용한 변수별로 유형의 특성을 도식화하면 <그림 V-1>, <그림 V-2>, <그림 V-3>, <그림 V-4>, <그림 V-5>와 같다.

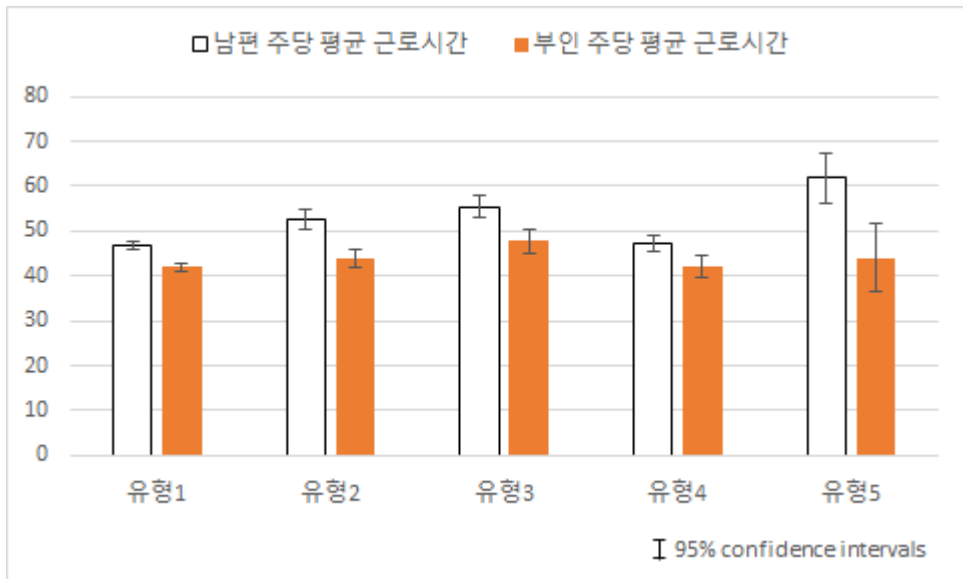
<표 V-5> 맞벌이 부부의 근로시간 유형별 근로시간 특성

단위: 평균(표준오차), 확률

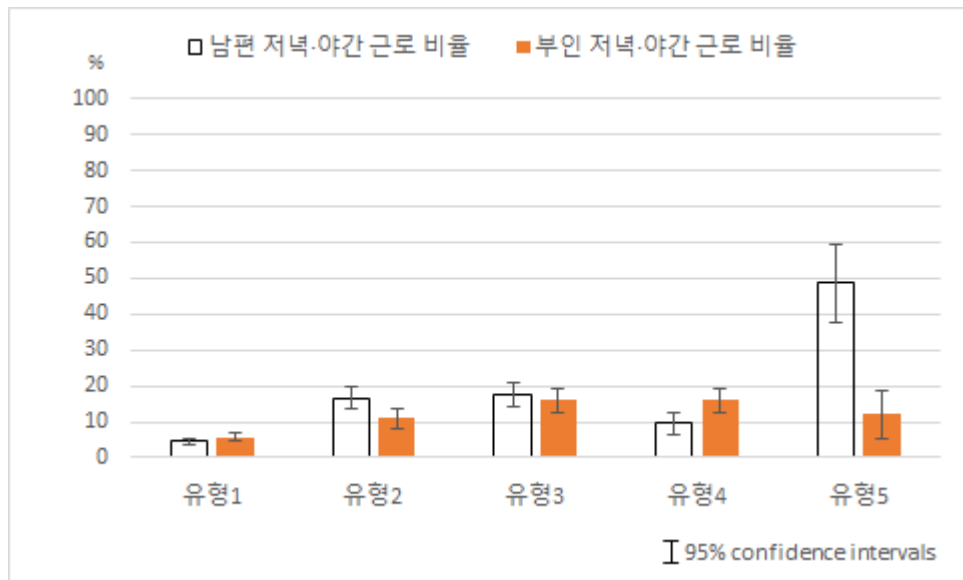
		유형1 (53.90%)	유형2 (16.26%)	유형3 (13.57%)	유형4 (12.09%)	유형5 (4.18%)
남 편	주당 평균근로시간	46.66 (.44) _a	52.77 (1.13) _b	55.47 (1.22) _b	47.24 (.94) _a	61.87 (2.84) _c
	저녁·야간 근로 비율(%) ¹⁾	4.6 (.00) _a	16.6 (.02) _c	17.4 (.02) _c	9.5 (.02) _b	48.6 (.06) _d
	휴일근로 여부(확률)	.14 _a	.36 _c	.43 _c	.23 _b	.73 _d
	근로시간의 양 통제가능성	1.05 (.01) _a	3.59 (.04) _b	3.70 (.04) _b	1.08 (.02) _a	1.12 (.07) _a
	출퇴근시간 변경가능 여부(확률)	.09 _a	.79 _b	.81 _b	.14 _a	.15 _a
부 인	주당 평균근로시간	41.91 (.45) _a	43.97 (1.04) _a	47.71 (1.38) _b	42.08 (1.27) _a	44.02 (3.84) _{ab}
	저녁·야간 근로 비율(%) ¹⁾	5.7 (.01) _a	11.1 (.01) _b	15.9 (.02) _c	15.9 (.02) _c	12.0 (.03) _{abc}
	휴일근로 여부(확률)	.15 _a	.19 _a	.43 _c	.30 _b	.39 _{bc}
	근로시간의 양 통제가능성	1.07 (.01) _a	1.06 (.02) _a	3.55 (.04) _b	3.58 (.04) _b	1.05 (.05) _a
	출퇴근시간 변경가능 여부(확률)	.10 _a	.23 _b	.86 _d	.75 _c	.09 _{ab}

¹⁾ 전체 근로시간 중 저녁 6시부터 오전 6시까지 일한 시간의 비율

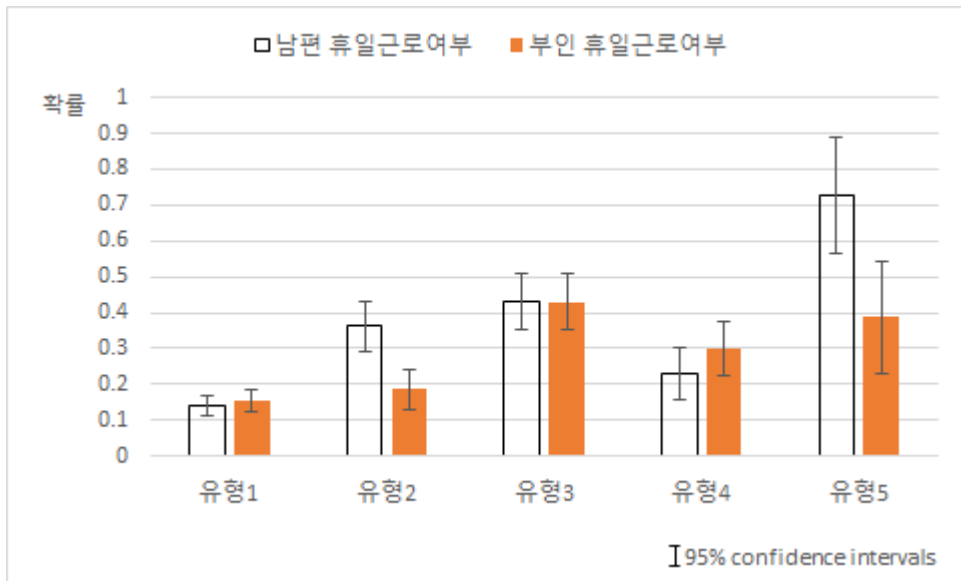
주) 아래첨자 알파벳은 Mplus에서 잠재계층별 모수에 제약을 가하고, model test를 통해 집단 간의 차이를 검증한 결과를 제시한 것으로, Wald test 결과임.



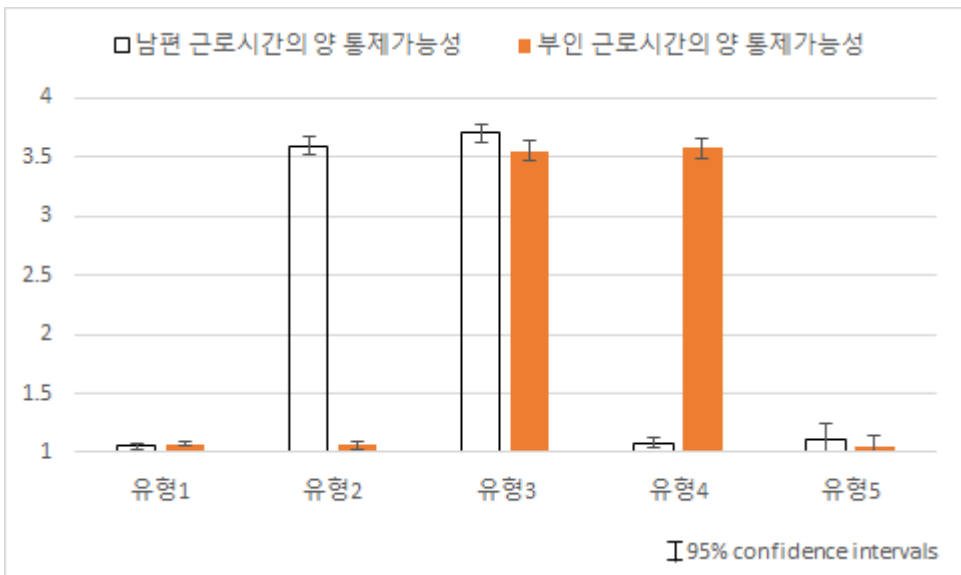
<그림 V-1> 근로시간 유형별 남편과 부인의 주당 평균근로시간



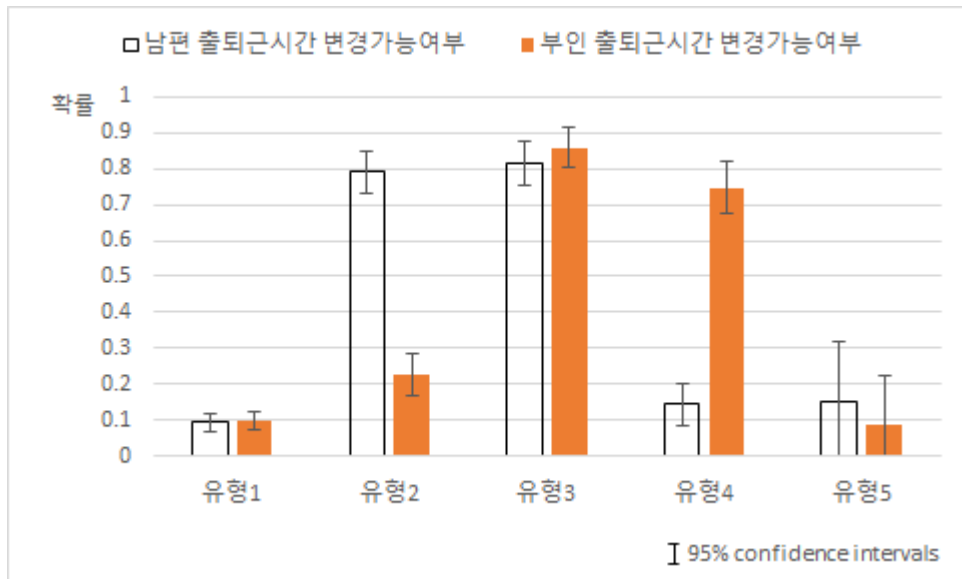
<그림 V-2> 근로시간 유형별 남편과 부인의 저녁·야간 근로 비율



<그림 V-3> 근로시간 유형별 남편과 부인의 휴일근로여부



<그림 V-4> 근로시간 유형별 남편과 부인의 근로시간의 양 통제가능성



<그림 V-5> 근로시간 유형별 남편과 부인의 출퇴근시간 변경가능여부

유형1은 전체의 53.90%를 차지하는 집단으로, 남편과 부인의 근로시간은 각각 평균 46.66시간, 평균 41.91시간이었다. 부부 모두 저녁·야간 근로 비율이 남편 4.6%, 부인 5.7%로 모든 유형 중에 가장 낮았고, 휴일 근로를 하는 확률도 남편 .14, 부인 .15로 모든 유형 중 가장 낮았다. 근로시간의 유연성과 관련해서도 모든 집단 중에서 가장 낮은 유연성을 보였다. 근로시간의 양 통제가능성(점수범위: 1-4)은 남편과 부인 모두 점수가 1에 가까워 남편과 부인 모두 근무시간을 임의로 변경할 수 없었다. 출퇴근시간이 변경가능여부에 있어서도 유형1의 남편과 부인은 모든 유형 중 변경가능 확률이 가장 낮았다. 이 유형에는 맞벌이 부부의 절반 이상이 포함되며, 부부 모두 주당 평균근로시간이 40시간 이상이지만, 다른 유형에 비해 근로시간이 짧은 편이며, 표준시간대에 일하고, 근로시간 유연성이 가장 낮은 특징을 보인다. 맞벌이 부부의 대표적인 근로시간 특성을 보여주고 있다는 점에서 이 유형을 **부부표준시간** 유형이라고 명명하고자 한다. 부부표준시간 유형 집단 내에서 남편과 부인의 근로시간의 특성을 비교해보면, 부부의 근로시간은 통계적으로 유의한 차이가 있

어 남편의 근로시간이 부인에 비해 긴 편이었다(Wald = 69.87, $df = 1$, $p < .001$). 부부표준시간 유형에 속한 남편과 부인은 근로시간의 양을 제외한 다른 근로시간 특성에 있어서는 성별에 따른 유의한 차이가 없었다.

유형2는 표본의 16.26%를 차지하고 있었다. 남편의 근로시간은 평균 52.77시간이었으며, 저녁·야간 근로 비율은 16.6% 휴일근로 확률은 .36이었다. 남편의 근로시간 유연성은 모든 유형들 중에서 가장 높았다. 근로시간의 양 통제가능성은 평균 3.59점, 출퇴근시간 변경가능 확률도 .79로 높은 수준이었다. 이 유형의 부인은 부부표준시간 유형의 부인과 근로시간 특성이 대체로 유사하였다. 저녁·야간 근로 비율과 출퇴근시간 변경가능 확률은 부부 표준시간대형의 부인보다 높았으나, 다른 유형과 비교해볼 때는 높지 않은 수준이었다. 이 유형은 남편의 근로시간 특성 중 근로시간 유연성은 모든 유형 중에 가장 높다는 점이 특징적이었다. 남편의 주당 평균근로시간이 50시간 이상으로 비교적 장시간 일하고 있었으며, 남편은 비표준시간대에 근로하는 비율도 부부표준시간 유형에 비해 높았다. 이에 반해 부인의 근로시간 특성은 대체로 부부표준시간 유형과 유사했다. 유형2에 속한 부부의 특징적인 근로시간 특성에 기초해, 이 유형은 **남편장시간유연-부인표준시간 유형**으로 명명하였다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속한 부부는 근로시간 특성에 있어서 성별에 따른 유의한 차이가 있었는데, 남편이 부인보다 근로시간이 길고(Wald = 39.98, $df = 1$, $p < .001$), 저녁·야간 근로 비율(Wald = 8.65, $df = 1$, $p < .01$), 휴일근로 확률(Wald = 18.33, $df = 1$, $p < .001$), 근로시간의 양 통제가능성(Wald = 4064.53, $df = 1$, $p < .001$), 출퇴근시간 변경 가능성(Wald = 100.430, $df = 1$, $p < .001$)이 높았다.

유형3은 전체의 13.57%를 차지하고 있다. 이 유형의 남편은 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 남편과 근로시간 특성에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 남편의 근로시간은 평균 50시간 이상으로 비교적 장시간이며, 비표준시간대에 근로하는 비율도 부부표준시간 유형에 비해 높은 편이었다. 또한 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 함께 모

든 유형 중에서 남편의 근로시간 유연성이 가장 높았다. 근로시간의 양 통제가능성은 평균 3.70점, 출퇴근시간 변경가능 확률도 .81로 유연성이 매우 높았다. 이 유형의 부인은 모든 유형 중에서 근로시간이 평균 47.71시간으로 가장 긴 편이었다. 저녁·야간 근로 비율은 15.9%였으며, 휴일근로 확률은 .43으로 다른 유형의 부인들과 비교할 때 비표준시간대에 일할 가능성이 높았다. 부인의 근로시간 유연성 또한 모든 유형 중에서 가장 높았다. 이 유형은 남편뿐만 아니라 부인도 장시간 근로와 높은 근로시간 유연성을 특징으로 하고 있어 **부부장시간유연 유형**으로 명명하였다. 부부장시간유연 유형 내에서 남편과 부인 간 차이를 살펴보면 남편이 부인보다 근로시간이 길고(Wald = 41.64, $df = 1$, $p < .001$), 남편의 근로시간의 양 통제가능성이 부인보다 높았다(Wald = 13.28, $df = 1$, $p < .001$). 남편과 부인의 저녁·야간 근로 비율, 휴일근로여부와 출퇴근시간 변경가능여부는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

유형4는 맞벌이 부부의 12.09%를 차지하고 있으며, 이 유형에 속한 남편은 부부표준시간 유형의 남편과 근로시간의 양, 근로시간 유연성은 유사하나, 비표준시간대 근로 비율은 약간 높은 편이었다. 즉, 주당 평균근로시간은 47.24시간으로 부부표준시간 유형의 남편과 더불어 유형들 중 가장 낮은 편이었고, 근로시간 유연성도 가장 낮았다. 저녁·야간 근로 비율과, 휴일 근로 확률은 부부표준시간 유형보다는 높았으나, 다른 유형과 비교해볼 때는 낮은 편이었다. 부인의 근로시간은 평균 42.08시간으로 부부표준시간 유형의 부인과 더불어 근로시간이 가장 낮았다. 그러나 부인의 저녁·야간 근로 비율과 근로시간의 양 통제가능성은 부부장시간유연 유형과 더불어 모든 유형 중에서 가장 높은 편이었다. 휴일근로 비율과 출퇴근시간 변경 가능성은 부부장시간유연 유형보다는 낮았으나 다른 유형들과 비교할 때는 높은 편이었다. 이 유형에서는 남편의 근로시간 특성은 부부표준시간 유형과 유사하며, 부인의 근로시간 특성 중 높은 근로시간 유연성이 특징적으로 나타나 **남편표준시간-부인유연 유형**으로 명명하였다. 남편표준시간-부인유연 유형에 속한 부부는 휴일근로 비율에는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나, 그 외의 근로시간 특성은 모

두 성별에 따른 유의한 차이가 있었다. 근로시간은 부인보다 남편이 더 길었고(Wald = 12.02, $df = 1$, $p < .001$), 저녁·야간 근로 비율(Wald = 8.09, $df = 1$, $p < .01$), 근로시간의 양 통제가능성(Wald = 2778.00, $df = 1$, $p < .001$), 출퇴근시간 변경 가능성(Wald = 89.56, $df = 1$, $p < .001$)은 부인이 남편보다 높았다.

유형5는 전체의 4.18%를 차지하고 있는 집단으로, 이 유형의 남편은 근로시간이 평균 61.87시간으로 다른 집단에 비해 가장 길었다. 저녁·야간 근로 비율은 48.6%로 전체 근로시간 중 거의 절반에 가까운 시간을 오후 6시에서 오전 6시 사이에 일하고 있으며, 휴일근로 확률도 .73으로 매우 높았다. 반면에 근로시간 유연성은 부부표준시간 유형, 남편표준시간-부인유연 유형의 남편과 더불어 가장 낮았다. 부인의 근로시간 특성은 다른 유형과 차이가 통계적으로 유의하지 않았다. 다만 부인이 휴일에 근로할 확률이 .39로 높은 편이었으며, 근로시간 유연성은 낮은 편이었다. 이 유형은 남편의 장시간 근로, 비표준시간대 근로가 특징적으로 나타나며, 부인의 근로시간 유연성은 낮다는 점에서 **남편장시간비표준-부인비유연 유형**으로 명명하였다. 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속한 남편과 부인의 근로시간 특성의 차이를 살펴보면, 남편이 부인보다 근로시간이 길고(Wald = 16.84, $df = 1$, $p < .001$), 저녁·야간 근로 비율(Wald = 30.04, $df = 1$, $p < .001$), 휴일 근로 확률(Wald = 9.22, $df = 1$, $p < .01$)이 높았다. 근로시간 유연성에서는 남편과 부인의 차이가 유의하지 않았다.

맞벌이 부부의 근로시간 특성을 유형화한 결과를 종합적으로 정리해보면, 다음과 같다. 전체 맞벌이 부부의 50% 이상을 차지하는 **부부표준시간** 유형은 남편의 주당 평균근로시간은 50시간 미만이고, 부인은 45시간 미만으로, 다른 유형과 비교했을 때 남편과 부인 모두 근로시간이 짧은 편이었다. 또한 주로 표준시간대에 일하고, 근로시간 유연성이 낮은 특징을 지니고 있었다. **남편장시간유연-부인표준시간** 유형은 남편의 근로시간이 평균 50시간 이상이며, 부인의 근로시간은 평균 45시간 미만이었다. 남편의 저녁·야간시간대, 휴일에 근로하는 비율은 부부표준시간 유형

에 비해 높은 편이었으며, 남편의 근로시간 유연성이 높은 것이 특징적이었다. 부인의 근로시간 특성은 대체로 부부표준시간 유형의 부인과 유사하였다. **부부장시간유연 유형**은 남편의 근로시간이 주당 평균 50시간 이상으로 긴 편이며, 부인의 주당 평균 근로시간은 45시간 이상으로 다른 유형의 부인들보다 근로시간이 가장 길었다. 남편과 부인 모두 비표준시간대에 일하는 비율도 높은 편이었으며, 다른 유형과 비교할 때 남편과 부인의 근로시간 유연성이 모두 높다는 점이 특징적이었다. **남편표준시간-부인유연 유형**은 남편의 근로시간은 평균 50시간 미만이고, 부인의 근로시간은 평균 45시간 미만으로 부부의 주당 평균근로시간은 부부표준시간 유형과 유사했다. 남편의 비표준시간대 근로, 근로시간 유연성은 낮은 수준이나, 부인의 경우에는 비표준시간대에 일할 가능성과 근로시간 유연성이 다른 유형들과 비교했을 때 높은 편이었다. 마지막으로 **남편장시간비표준-부인비유연 유형**은 남편의 근로시간이 주당 평균 60시간 이상으로 모든 유형 중 근로시간이 가장 길며, 저녁·야간 시간대 근로 비율, 휴일근로 확률이 유형들 중에서 가장 높은 것이 특징적이었다. 이에 반해 남편의 근로시간 유연성은 낮았다. 이 유형의 부인은 근로시간 유연성이 낮은 것이 특징적이었으며, 다른 유형과 비교했을 때 주당 평균근로시간, 저녁·야간 근로 비율은 차이가 없었으나, 휴일근로 확률이 높은 편이었다. 모든 유형에서 남편의 근로시간이 부인보다 길었다.

다음으로 어떠한 요인들이 맞벌이 부부의 근로시간 유형별 차이를 설명하는지를 알아보기에 앞서, 각각의 맞벌이 부부의 근로시간 유형별로 부부 특성, 직업 특성이 어떠한지 전반적인 경향을 살펴보았다. 결과는 <표 V-6>과 같다¹³⁾. 남편의 연령은 부부장시간유연 유형에서 평균 49.77세로 가장 높았으며, 부부표준시간 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형의 연령이 각각 평균 44.57세, 평균 43.33세로 가장 낮았다. 남편의 교육년수는 부부장시간유연 유형이 평균 12.64년으로 가장 짧았고, 부부표준시간 유형의 남편의 교육년수는 평균 14.10년으로 가장 길었다. 남편의 근로소득은 남편장시간비표준-부인비유연 유형이 평균 253.4만원

13) 유형별 남편, 부인, 가구 특성의 비교는 잠재계층의 분류오류를 고려하기 위해 잠재계층분석의 3단계 분석법을 사용하였음.

으로 다른 유형의 근로소득 평균이 300만원을 넘는 것에 비해 낮은 편이었다. 남편의 성역할태도는 유형별로 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

부인의 연령은 부부표준시간 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형에서 각각 평균 41.81세, 평균 40.80세로 낮았으며, 부부장시간유연 유형은 평균 46.90세로 가장 높았다. 교육년수는 다른 유형에서는 평균 13년을 약간 넘는 수준이었으나, 부부장시간유연 유형은 평균 12.28년으로 짧았다. 이렇게 볼 때, 부부장시간유연 유형은 남편과 부인 모두 나이가 가장 많고, 교육수준은 가장 낮았다. 부인의 근로소득은 부부장시간유연 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형이 평균 100만원을 조금 넘는 수준으로 다른 유형에 비해 낮은 편이었다. 부인의 근로소득과 남편의 근로소득을 비교해보면, 근로소득의 성차가 뚜렷하게 나타났다. 남편의 근로시간이 부인보다 길기는 하지만 남편장시간비표준-부인비유연 유형을 제외하고는 근로시간의 차이가 10시간을 넘지 않는데, 부인의 근로소득은 남편의 절반 수준이었다. 부인의 성역할태도는 전반적으로 보통이거나 약간 평등한 수준이었다. 성역할태도는 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 부부장시간유연 유형의 차이만 유의했는데, 부부장시간유연 유형이 더 전통적인 성역할태도를 가지고 있었다.

막내자녀 연령은 유형별로 차이가 있었는데, 막내자녀가 만 6세 이하인 비율은 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 부부장시간유연 유형에서 10%대로 낮은 편이었고, 만 19세 이상인 비율은 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 부부장시간유연 유형, 남편표준시간-부인유연 유형에서 35% 이상으로 높았다.

통제변수로 살펴본 자가소유여부와 관련해서는 자가를 소유하고 있는 비율이 남편장시간비표준-부인비유연 유형에서 52.7%로 가장 낮았고, 다른 유형은 70% 이상으로 유사한 수준이었다.

<표 V-6> 맞벌이 부부의 근로시간 유형별 부부 특성, 직업 특성

단위: 평균(표준오차), 비율

	부부표준시간 (53.90%)	남편장시간유연- 부인표준시간 (16.26%)	부부장시간유연 (13.57%)	남편표준시간- 부인유연 (12.09%)	남편장시간비표준- 부인비유연 (4.18%)	overall test Chi-square
<부부 특성>						
연령	44.57 (.31) _a	47.52 (.51) _b	49.77 (.54) _c	47.15 (.64) _b	43.33 (1.37) _a	85.47***
남 교육년수	14.10 (.10) _c	13.52 (.19) _b	12.64 (.23) _a	13.55 (.24) _b	13.09 (.33) _{ab}	41.39***
편 근로소득(단위: 만원)	330.105 (8.44) _b	322.23 (17.90) _b	343.03 (25.07) _b	330.66 (21.22) _b	253.40 (18.20) _a	15.29**
성역할태도(범위: 1-5)	2.34 (.03)	2.36 (.05)	2.39 (.056)	2.33 (.07)	2.47 (.13)	1.61
연령	41.81 (.29) _a	44.73 (.49) _b	46.90 (.54) _c	44.51 (.64) _b	40.80 (1.27) _a	88.30***
부 교육년수	13.42 (.10) _b	13.08 (.19) _b	12.28 (.18) _a	13.16 (.21) _b	13.00 (.40) _{ab}	32.20***
인 근로소득(단위: 만원)	185.77 (5.22) _b	164.05 (10.10) _b	105.55 (13.58) _a	176.00 (14.65) _b	126.85 (11.92) _a	43.94***
성역할태도(범위: 1-5)	2.37 (.032) _{ab}	2.30 (.06) _a	2.51 (.07) _b	2.35 (.07) _{ab}	2.52 (.12) _{ab}	6.93
막내자녀 연령						
무자녀	6.9	4.3	3.8	5.0	6.8	
만 6세 이하	26.6 _c	13.4 _{ab}	12.2 _a	21.6 _{bc}	29.5 _c	
만 7세-만 12세	24.5	23.6	18.6	22.3	22.5	70.10***
만 13세-만 18세	21.6	23.0	21.1	15.1	21.5	
만 19세 이상	20.4 _a	35.8 _b	44.2 _b	36.0 _b	19.7 _a	
<통제 변수>						
자가소유여부	70.1 _b	71.1 _b	75.6 _b	73.4 _b	52.7 _a	7.14

<직업 특성>		부부표준시간	남편장시간유연- 부인표준시간	부부장시간유연	남편표준시간- 부인유연	남편장시간비표준- 부인비유연	overall test Chi-square
남 편	직종						
	전문·관리직	20.9 _b	21.0 _b	15.5 _b	20.2 _b	4.5 _a	170.52***
	사무직	26.6 _c	4.3 _a	5.8 _a	13.7 _b	4.7 _{ab}	
	서비스·판매직	8.6 _a	31.2 _b	33.6 _b	12.2 _a	36.7 _b	
	생산직·농림어업숙련직 및 단순노무직	43.6 _a	43.6 _{ab}	45.1 _{ab}	54.0 _b	54.1 _{ab}	
	종사상 지위						
	상용직 임금근로자	79.1 _c	15.0 _b	4.5 _a	72.0 _c	66.5 _c	1844.83***
	임시·일용직 임금근로자	12.8 _b	2.7 _a	3.8 _a	17.3 _b	11.6 _{ab}	
	자영업자	7.9 _a	81.3 _b	82.7 _b	8.6 _a	18.1 _a	
	무급가족종사자	0.2 _a	1.1 _a	9.0 _b	2.2 _a	3.8 _{ab}	
근속기간		111.605 (3.81) _b	111.00 (6.89) _b	119.00 (8.113) _b	117.58 (8.90) _b	67.67 (12.41) _a	13.64**
부 인	직종						
	전문·관리직	31.3 _b	26.4 _b	11.8 _a	30.4 _b	17.3 _{ab}	156.78***
	사무직	27.3 _b	19.9 _b	13.7 _b	5.1 _a	18.6 _{ab}	
	서비스·판매직	20.0 _a	29.0 _b	44.5 _c	47.8 _c	48.2 _{bc}	
	생산직·농림어업숙련직 및 단순노무직	21.3 _a	24.7 _{ab}	30.1 _b	16.7 _a	15.9 _a	
	종사상 지위						
	상용직 임금근로자	72.8 _d	56.7 _c	10.9 _a	12.9 _a	35.8 _b	955.09***
	임시·일용직 임금근로자	21.5 _c	24.1 _c	5.8 _a	13.7 _b	46.1 _d	
	자영업자	3.8 _a	7.5 _a	28.8 _b	67.0 _c	6.8 _a	
	무급가족종사자	2.0 _a	11.7 _b	54.6 _c	6.4 _b	11.0 _{ab}	
근속기간		68.80 (2.89) _a	73.66 (6.07) _a	98.16 (7.21) _b	74.75 (6.94) _a	55.77 (8.88) _a	18.68**

** $p < .01$, *** $p < .001$.

주) 아래첨자 알파벳은 Mplus 프로그램에서 3단계 접근법으로 유형에 따라 각 변수의 값에 차이가 있는지를 검증한 결과를 제시한 것임.

다음으로 직업 특성을 살펴보면, 남편의 직종과 관련해 전문·관리직 비율은 남편장시간비표준-부인비유연 유형이 4.5%로 가장 낮았고, 나머지 유형은 유사한 수준이었다. 사무직 비율은 부부표준시간 유형에서 26.6%로 가장 높았고, 그 다음은 남편표준시간-부인유연 유형이 13.7%였다. 서비스·판매직은 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 부부장시간유연 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형에서 30% 이상으로 높았다. 모든 유형에서 남편이 생신직·농림어업숙련직 및 단순노무직에 종사하는 비율은 다른 직종에 비해 높은 편이었다. 종사상 지위에 있어서 상용직 임금근로자의 비율은 부부장시간유연 유형에서 4.5%로 가장 낮았고, 부부표준시간 유형, 남편표준시간-부인유연 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형에서는 각각 79.1%, 72.0%, 66.5%로 높았다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 부부장시간유연 유형은 다른 유형에 비해 자영업자의 비율이 높았는데, 80% 이상을 차지하고 있었다. 남편의 근속기간은 다른 유형이 110개월이 넘는 데 비해, 남편장시간비표준-부인비유연 유형은 67.67개월로 가장 짧았다.

부인의 직종에 있어서는 전문·관리직에 종사하는 비율이 부부표준시간 유형, 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 남편표준시간-부인유연 유형에서 높게 나타났고, 부부장시간유연 유형에서는 10%를 약간 넘는 수준으로 낮았다. 사무직 비율은 남편표준시간-부인유연 유형에서 5.1%로 다른 유형에 비해 낮았다. 서비스·판매직은 부부표준시간 유형에서 20.0%로 가장 낮았고, 부부장시간유연 유형, 남편표준시간-부인유연 유형에서는 40% 이상으로 높았다. 생산직·농림어업숙련직 및 단순노무직 비율은 부부장시간유연 유형에서 30.1%로 가장 높았다. 종사상 지위가 상용직 임금근로자인 비율은 부부표준시간 유형에서 72.8%로 가장 높았고, 부부장시간유연 유형, 남편표준시간-부인유연 유형에서는 10% 대로 낮았다. 임시·일용직 임금근로자의 비율은 남편장시간비표준-부인비유연 유형에서 46.1%로 가장 높았다. 부부표준시간 유형, 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형에서는 부인이 상용직과 임시·일용직을 포함한 임금근로자인 비율이 80% 이상으로 높았다. 자영

업자인 비율은 남편표준시간-부인유연 유형에서 67.0%로 가장 높았고, 무급가족종사자는 부부장시간유연 유형에서 54.6%로 가장 높게 나타났다. 부인의 근속기간은 유형별로 차이가 있었는데, 다른 유형에 비해 부부장시간유연 유형의 근속기간이 길었다.

3. 맞벌이 부부의 근로시간 유형 설명요인

부부 특성, 직업 특성이 맞벌이 부부의 근로시간 유형 간의 차이를 설명하는지 알아보기 위해 설명요인을 보조변수(auxiliary variable)로 처리한 3단계 접근법을 이용하였다. 3단계 접근법은 잠재계층의 분류에 영향을 주지 않으면서 잠재계층 분류 시의 오류를 고려해 설명요인들의 영향력을 알아보는 방법인데(홍세희, 2018; Asparouhov & Muthén, 2014), 잠재계층분석을 실시할 때 부부 특성과 직업 특성을 보조변수로 투입하여 분석하였다. 잠재계층 변수가 범주형 변수이므로 설명 요인이 유형 분류에 미치는 영향은 다항로짓 계수로 추정이 되었다. 맞벌이 부부의 근로시간 유형화에 영향을 미치는 맞벌이 부부 특성과 직업 특성의 영향력을 검증한 결과는 <표 V-7>, <표 V-8>, <표 V-9>, <표 V-10>, <표 V-11>과 같다. 맞벌이 부부의 근로시간 유형 각각을 준거집단으로 다른 유형들과의 차이를 모두 비교하는 방식으로 분석하고, 그 결과를 제시하였다.

먼저 **부부표준시간** 유형을 다른 유형들과 비교해볼 때, 부부 특성 중에서는 부인의 상대적 교육수준과 부인의 성역할태도가 부부표준시간 유형과 다른 유형의 차이를 설명했다. 부인의 교육수준이 남편보다 같거나 낮을 때, 부인의 성역할태도가 더 전통적일 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 비해 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. 막내자녀 연령은 부부표준시간 유형과 남편표준시간-부인유연 유형의 차이를 설명하였는데, 막내자녀가 만 6세 이하일 때보다 무자녀이거나 만 13-18세일 때 남편표준시간-부인유연 유형보다 부부표준시간 유형에 속할 가능

성이 높았다. 직업 특성 중에서는 남편의 직종과 종사상 지위, 부인의 종사상 지위와 근속기간이 다른 유형과의 차이를 설명했다. 남편이 전문·관리직보다 사무직에 종사할 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 비해 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높았고, 남편이 서비스·판매직보다 사무직에 종사할 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형보다 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. 남편이 임시·일용직 임금근로자일 때보다 상용직 임금근로자일 때 부부장시간유연 유형에 비해 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높았으며, 비임금근로자일 때보다 상용직 임금근로자일 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 부부장시간유연 유형에 비해 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. 부인의 경우에는 임시·일용직 임금근로자일 때보다 상용직 임금근로자일 때, 남편표준시간-부인유연 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형보다 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높았고, 자영업자나 무급가족종사자일 때보다 상용직 임금근로자일 때, 부부장시간유연 유형, 남편표준시간-부인유연 유형에 비해 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. 전반적으로 부인이 상용직 임금근로자일 때 다른 유형보다 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. 그러나 상용직 임금근로자일 때보다 무급가족종사자일 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 비해 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. 이는 상용직 임금근로자의 비율이 부부표준시간 유형에서 가장 높게 나타난 <표 V-6>의 결과와도 다소 상이하다. 이러한 결과는 다른 설명요인들을 통제했기 때문으로 보이는데, 특히 남편의 종사상 지위를 통제하여 나타난 결과로 보인다¹⁴⁾. 부인의 근속기간은 짧을 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형이나 부부장시간유연 유형보다 부부표준시간 유형에 속할 확률이 높았다. 자가를 소유하고 있을 때, 남편장시간유연-부인표준시간 유

14) 부인의 종사상 지위만 설명요인으로 투입했을 때, 부인이 무급가족종사자일 때보다 상용직 임금근로자일 때 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다($B = 3.864$, $S.E. = .386$, $p < .001$). 그러나 남편의 종사상 지위와 부인의 종사상 지위를 동시에 투입하자, 통계적으로 유의한 수준은 아니었으나, 부인이 상용직 임금근로자일 때보다 무급가족종사자일 때 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높아졌다($B = -.806$, $S.E. = .450$, $p = .073$).

형보다 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다.

다음으로 **남편장시간유연-부인표준시간 유형**과 다른 근로시간 유형을 비교해보면, 부부 특성 중에서는 남편의 교육수준과 부인의 상대적 교육수준, 부인의 성역할태도와 막내자녀 연령이 다른 유형과의 차이를 설명하는 데 유의했다. 남편의 교육수준이 높을 때 부부장시간유연 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 확률이 높았다. 부인의 교육수준이 남편보다 높을 때, 부인이 더 평등한 성역할태도를 가지고 있을 때는 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. 막내자녀가 만 6세 이하인 경우보다 무자녀이거나 만 13세 이상의 자녀가 있을 때 남편표준시간-부인유연 유형보다 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. 직업 특성 중에서는 남편의 직종과 종사상 지위, 부인의 종사상 지위와 근속기간이 유형간 차이를 설명하는 요인이었다. 남편이 사무직보다 전문·관리직, 서비스·판매직에 종사할 때 부부표준시간 유형보다 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. 남편이 상용직 임금근로자일 때보다 자영업자일 때 부부표준시간 유형, 남편표준시간-부인유연 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. 부인의 종사상 지위와 관련해서는 부인이 임시·일용직 임금근로자일 때보다 상용직 임금근로자일 때 남편표준시간-부인유연 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높았고, 자영업자일 때보다 상용직 임금근로자일 때 부부장시간유연 유형, 남편표준시간-부인유연 유형보다 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높았으며, 무급가족종사자일 때보다 상용직 임금근로자일 때 부부표준시간 유형, 부부장시간유연 유형, 남편표준시간-부인유연 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. 전반적으로 남편이 자영업자, 부인이 상용직 임금근로자일 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. 부인의 근속기간과 관련해서는 근속기간이 길 때 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형에

속할 가능성이 높았다. 자가를 소유하지 못한 경우 부부표준시간 유형, 남편표준시간-부인유연 유형보다 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 확률이 높았다.

부부장시간유연 유형을 중심으로 설명요인에 따른 유형 간 차이를 살펴보면, 남편의 교육수준이 낮을 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형보다 부부장시간유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 남편의 종사상 지위와 관련해서는 상용직 임금근로자일 때보다 임시·일용직 임금근로자이거나 자영업자일 때 부부표준시간 유형, 남편표준시간-부인유연 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형보다 부부장시간유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 부인의 종사상 지위와 관련해서는 부인이 상용직 임금근로자일 때보다 자영업자일 때 부부표준시간 유형, 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형보다 부부장시간유연 유형에 속할 가능성이 높았으며, 무급가족종사자일 때 부부표준시간 유형, 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 비해 부부장시간유연 유형에 속할 가능성이 높았다, 부인이 자영업자일 때 남편표준시간-부인유연 유형보다는 부부장시간유연 유형에 속할 가능성이 낮았다. 부인의 근속기간이 길 때 부부표준시간 유형보다 부부장시간유연 유형에 속할 가능성이 높았다.

남편표준시간-부인유연 유형과 다른 근로시간 유형을 비교해보면, 막내자녀 연령과 남편과 부인의 종사상 지위가 유형 간 차이를 설명하는 요인이었다. 무자녀이거나 만 13-18세의 자녀를 둔 경우보다 미취학 자녀를 둔 경우에 부부표준시간 유형, 남편장시간유연-부인표준시간 유형보다 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높았으며, 자녀가 만 19세 이상인 경우보다 미취학 자녀를 둔 경우 남편장시간유연-부인표준시간 유형보다 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 또한 남편이 임시·일용직 근로자일 때보다 상용직 근로자일 때 부부장시간유연 유형에 비해 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높았으며, 비임금 근로자일 때보다 상용직 근로자일 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 부부장시간유연 유형에 비해 남편표준시간-부인유연 유형

에 속할 가능성이 높았다. 부인의 종사상 지위와 관련해서는 부인이 상용직 임금근로자일 때보다 자영업자일 때 다른 유형들보다 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 종사상 지위가 상용직 임금근로자가 아닐 때 부부표준시간 유형, 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 비해 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 자가를 소유한 경우 남편장시간유연-부인표준시간 유형보다 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 확률이 높았다.

남편장시간비표준-부인비유연 유형을 중심으로 설명요인에 따른 유형 간 차이를 살펴보면, 설명요인 중 남편이 직종과 종사상 지위, 부인의 종사상 지위만이 유의했다. 남편이 사무직보다 서비스·판매직에 종사할 때 부부표준시간 유형보다 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 남편이 비임금근로자일 때보다 상용직 임금근로자일 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 부부장시간유연 유형에 비해 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 또한 남편이 임시·일용직 임금근로자일 때보다 상용직 임금근로자일 때 부부장시간유연 유형에 비해 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 부인의 경우에는 상용직 임금근로자일 때보다 임시·일용직 임금근로자일 때 부부표준시간 유형, 남편장시간유연-부인표준시간 유형보다 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속할 가능성이 높았고, 자영업자보다 상용직 임금근로자일 때 부부장시간유연 유형, 남편표준시간-부인유연 유형에 비해 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속할 가능성이 높았다.

<표 V-7> 근로시간 유형 설명요인에 대한 로지스틱 분석 결과 1

준거집단	부부표준시간			
	남편장시간 유연-부인 표준시간	부부 장시간유연	남편표준시간 -부인유연	남편장시간 비표준-부인 비유연
	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)
<부부 특성>				
남편의 교육년수	.050 (.059)	-.076 (.063)	-.073 (.076)	.052 (.105)
부인의 상대적 교육수준(1=부인의 교육수준이 높음)	.640 (.323)*	.640 (.389)	.473 (.352)	.238 (.668)
남편의 성역할태도	.085 (.168)	-.024 (.203)	-.222 (.188)	.330 (.290)
부인의 성역할태도	-.371 (.157)*	-.221 (.179)	-.112 (.177)	-.007 (.257)
막내자녀 연령(준거집단: 만 6세 이하)				
무자녀	.140 (.486)	-.737 (.738)	-1.133 (.492)*	-.507 (.750)
만 7세-12세	-.080 (.375)	-.399 (.495)	-.666 (.402)	-.657 (.693)
만 13-18세	.278 (.400)	-.345 (.537)	-1.332 (.465)**	-.518 (.731)
만 19세 이상	.777 (.450)	.000 (.514)	-.458 (.453)	-.519 (.806)
<직업 특성>				
직종(준거집단: 사무직)				
전문·관리직	1.144 (.525)*	1.374 (.720)	.765 (.455)	.188 (1.212)
서비스·판매직	1.781 (.504)***	1.180 (.657)	.989 (.527)	2.488 (1.118)*
생산직·농림어업숙련	.777 (.486)	.424 (.614)	.634 (.409)	1.386 (1.503)
남 직 및 단순노무직				
편 종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)				
임시·일용직 임금근				
로자	-.142 (.562)	1.279 (.606)*	.010 (.341)	-1.129 (.854)
비임금근로자	1.104 (.301)***	4.139 (.499)***	-1.107 (.605)	-.041 (.726)
근속기간	-.001 (.001)	-.003 (.001)	.000 (.002)	-.005 (.003)
직종(준거집단: 사무직)				
전문·관리직	.278 (.396)	-.714 (.567)	.327 (.487)	-.204 (.686)
서비스·판매직	.296 (.397)	.077 (.487)	1.028 (.529)	.402 (.774)
생산직·농림어업숙련	-.003 (.405)	.230 (.456)	.738 (.576)	-.798 (.916)
부 직 및 단순노무직				
인 종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)				
임시·일용직 임금근				
로자	.210 (.314)	.265 (.511)	1.188 (.390)**	1.623 (.544)**
자영업자	.069 (.537)	3.324 (.506)***	4.601 (.381)***	-.174 (1.346)
무급가족종사자	-1.083 (.433)*	2.237 (.463)***	3.262 (.804)***	.827 (1.361)
근속기간	.003 (.002)*	.004 (.002)**	.002 (.002)	.004 (.003)
<통제변수>				
자가소유여부(1=자가소유)	-.649 (.267)*	-.413 (.344)	.250 (.291)	-.117 (.432)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

<표 V-8> 근로시간 유형 설명요인에 대한 로지스틱 분석 결과 2

준거집단	남편장시간유연-부인표준시간			
	부부 표준시간	부부 장시간유연	남편표준시간- 부인유연	남편장시간 비표준-부인 비유연
	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)
<부부 특성>				
남편의 교육년수	-.050 (.059)	-.126 (.060)*	-.124 (.084)	-.102 (.110)
부인의 상대적 교육수준(1=부인의 교육수준이 높음)	-.640 (.323)*	.000 (.396)	-.167 (.435)	-.402 (.670)
남편의 성역할태도	-.085 (.168)	-.109 (.190)	-.307 (.221)	.245 (.302)
부인의 성역할태도	.371 (.157)*	.151 (.187)	.259 (.209)	.365 (.269)
막내자녀 연령(준거집단: 만 6세 이하)				
무자녀	-.140 (.486)	-.877 (.808)	-1.272 (.629)*	-.647 (.834)
만 7세-12세	.080 (.375)	-.320 (.473)	-.586 (.506)	-.577 (.740)
만 13-18세	-.278 (.400)	-.622 (.508)	-1.610 (.599)**	-.796 (.769)
만 19세 이상	-.777 (.450)	-.778 (.474)	-1.235 (.588)*	-1.296 (.839)
<직업 특성>				
직종(준거집단: 사무직)				
전문·관리직	-1.144 (.525)*	.231 (.708)	-.378 (.647)	-.956 (1.290)
서비스·판매직	-1.781 (.504)***	-.602 (.688)	-.793 (.655)	.707 (1.180)
생산직·농림어업숙련	-.777 (.486)	-.353 (.357)	-.142 (.598)	.609 (1.127)
남 직 및 단순노무직				
종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)				
임시·일용직 임금근로자	.142 (.562)	1.421 (.810)	.152 (.652)	-.986 (.981)
비임금근로자	-1.104 (.301)***	.035 (.513)	-5.120 (.630)***	-4.145 (.726)***
근속기간	.001 (.001)	-.002 (.002)	.001 (.002)	-.004 (.003)
부인 직종(준거집단: 사무직)				
전문·관리직	-.278 (.396)	-.992 (.527)	.048 (.605)	-.483 (.760)
서비스·판매직	-.296 (.397)	-.218 (.461)	.733 (.633)	.106 (.823)
생산직·농림어업숙련	.003 (.405)	.233 (.435)	.741 (.684)	-.794 (.950)
부인 직 및 단순노무직				
종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)				
임시·일용직 임금근로자	-.210 (.314)	.055 (.487)	.978 (.481)*	1.413 (.575)*
로자				
자영업자	-.069 (.537)	3.255 (.457)***	4.531 (.600)***	-.243 (1.362)
무급가족종사자	1.083 (.433)*	3.319 (.391)***	4.344 (.784)***	1.910 (1.289)
근속기간	-.003 (.002)*	.001 (.002)	-.002 (.002)	.000 (.004)
<통제변수>				
자가소유여부(1=자가소유)	.649 (.267)*	.236 (.304)	.899 (.369)*	.532 (.474)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

<표 V-9> 근로시간 유형 설명요인에 대한 로지스틱 분석 결과 3

준거집단	부부장시간유연			
	부부 표준시간	남편장시간 유연-부인 표준시간	남편표준시간- 부인유연	남편장시간 비표준-부인 비유연
	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)
<부부 특성>				
남편의 교육년수	.076 (.063)	.126 (.060)*	.002 (.081)	.024 (.113)
부인의 상대적 교육수준(1=부인의 교육수준이 높음)	-.640 (.389)	-.000 (.396)	-.167 (.443)	-.402 (.707)
남편의 성역할태도	.024 (.203)	.109 (.190)	-.198 (.230)	.355 (.320)
부인의 성역할태도	.221 (.179)	-.151 (.187)	.109 (.204)	-.214 (.279)
막내자녀 연령(준거집단: 만 6세 이하)				
무자녀	.737 (.738)	.877 (.808)	-.396 (.756)	.229 (.973)
만 7세-12세	.399 (.495)	.320 (.473)	-.267 (.569)	-.257 (.801)
만 13-18세	.345 (.537)	.622 (.508)	-.988 (.621)	-.173 (.853)
만 19세 이상	-.000 (.514)	.778 (.474)	-.458 (.613)	-.518 (.875)
<직업 특성>				
직종(준거집단: 사무직)				
전문·관리직	-1.374 (.720)	-.231 (.708)	-.609 (.773)	-1.186 (1.382)
서비스·판매직	-1.180 (.657)	.602 (.688)	-.191 (.705)	1.308 (1.256)
생산직·농림어업숙련	-.424 (.614)	.353 (.357)	-.211 (.650)	.962 (1.193)
남 직 및 단순노무직				
종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)				
임시·일용직 임금근	-1.279 (.606)*	-1.421 (.810)	-1.276 (.561)*	-2.408 (1.017)*
로자				
비임금근로자	-4.139 (.499)***	-.035 (.513)	-5.156 (.601)***	-4.181 (.823)***
근속기간	.003 (.001)	.002 (.002)	.003 (.002)	-.003 (.003)
부인 직종(준거집단: 사무직)				
전문·관리직	.714 (.567)	.992 (.527)	1.041 (.705)	.510 (.869)
서비스·판매직	-.077 (.487)	.218 (.461)	.951 (.671)	.324 (.879)
생산직·농림어업숙련	-.230 (.456)	-.233 (.435)	.508 (.707)	-1.027 (.983)
부인 직 및 단순노무직				
종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)				
임시·일용직 임금근	-.265 (.511)	-.055 (.487)	.923 (.623)	1.358 (.708)
로자				
자영업자	-3.324 (.506)***	-3.255 (.457)***	1.276 (.561)*	-3.498 (1.356)*
무급가족종사자	-2.237 (.463)***	-3.319 (.391)***	1.025 (.785)	-1.410 (1.316)
근속기간	-.004 (.002)**	-.001 (.002)	-.003 (.002)	-.001 (.003)
<통제변수>				
자가소유여부(1=자가소유)	.413 (.344)	-.236 (.304)	-.663 (.422)	.296 (.518)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

<표 V-10> 근로시간 유형 설명요인에 대한 로지스틱 분석 결과 4

준거집단	남편표준시간-부인유연			
	부부 표준시간	남편장시간 유연-부인 표준시간	부부 장시간유연	남편장시간 비표준-부인 비유연
	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)
<부부 특성>				
남편의 교육년수	.073 (.076)	.124 (.084)	-.002 (.081)	.022 (.122)
부인의 상대적 교육수준(1=부인의 교육수준이 높음)	-.473 (.352)	.167 (.435)	.167 (.443)	-.235 (.694)
남편의 성역할태도	.222 (.188)	.307 (.221)	.198 (.230)	.553 (.319)
부인의 성역할태도	.112 (.177)	-.259 (.209)	-.109 (.204)	.105 (.288)
막내자녀 연령(준거집단: 만 6세 이하)				
무자녀	1.133 (.492)*	1.272 (.629)*	.396 (.756)	.625 (.826)
만 7세-12세	.666 (.402)	.586 (.506)	.267 (.569)	.009 (.758)
만 13-18세	1.332 (.465)**	1.610 (.599)**	.988 (.621)	.814 (.809)
만 19세 이상	.458 (.453)	1.235 (.588)*	.458 (.613)	-.061 (.863)
<직업 특성>				
직종(준거집단: 사무직)				
전문·관리직	-.765 (.455)	.378 (.647)	.609 (.773)	-.577 (1.274)
서비스·판매직	-.989 (.527)	.793 (.655)	.191 (.705)	1.499 (1.118)
생산직·농림어업숙련	-.634 (.409)	.142 (.598)	.211 (.650)	.751 (1.108)
남 직 및 단순노무직				
종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)				
임시·일용직 임금근로자	-.010 (.341)	-.152 (.652)	1.276 (.561)*	-1.138 (.859)
비임금근로자	1.107 (.605)	5.120 (.630)***	5.156 (.601)***	.975 (.873)
근속기간	-.000 (.002)	-.001 (.002)	-.003 (.002)	-.005 (.003)
직종(준거집단: 사무직)				
전문·관리직	-.327 (.487)	-.048 (.605)	-1.041 (.705)	-.531 (.802)
서비스·판매직	-1.028 (.529)	-.733 (.633)	-.951 (.671)	-.627 (.893)
생산직·농림어업숙련	-.738 (.576)	-.741 (.684)	-.508 (.707)	-1.536 (1.035)
부 직 및 단순노무직				
종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)				
임시·일용직 임금근로자	-1.188 (.390)**	-.978 (.481)*	-.923 (.623)	.435 (.639)
로자				
자영업자	-4.601 (.381)***	-4.531 (.600)***	-1.276 (.561)*	-4.774 (1.351)***
무급가족종사자	-3.262 (.804)***	-4.344 (.784)***	-1.025 (.785)	2.435 (1.416)
근속기간	-.002 (.002)	.002 (.002)	.003 (.002)	.002 (.004)
<통제변수>				
자가소유여부(1=자가소유)	-.250 (.291)	-.899 (.369)*	.663 (.422)	-.367 (.496)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

<표 V-11> 근로시간 유형 설명요인에 대한 로지스틱 분석 결과 5

준거집단	남편장시간비표준-부인비유연			
	부부 표준시간	남편장시간 유연-부인 표준시간	부부 장시간유연	남편표준시간- 부인유연
	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)
<부부 특성>				
남편의 교육년수	-.052 (.105)	.102 (.110)	-.024 (.113)	-.022 (.122)
부인의 상대적 교육수준(1=부인의 교육수준이 높음)	-.238 (.668)	.402 (.670)	.402 (.707)	.235 (.694)
남편의 성역할태도	-.330 (.290)	-.245 (.302)	-.355 (.320)	-.553 (.319)
부인의 성역할태도	.007 (.257)	-.365 (.269)	.214 (.279)	-.105 (.288)
막내자녀 연령(준거집단: 만 6세 이하)				
무자녀	.507 (.750)	.647 (.834)	-.229 (.973)	-.625 (.826)
만 7세-12세	.657 (.693)	.577 (.740)	.257 (.801)	-.009 (.758)
만 13-18세	.518 (.731)	.796 (.769)	.173 (.853)	-.814 (.809)
만 19세 이상	.519 (.806)	1.296 (.839)	.518 (.875)	.061 (.863)
<직업 특성>				
직종(준거집단: 사무직)				
전문·관리직	-.188 (1.212)	.956 (1.290)	1.186 (1.382)	.577 (1.274)
서비스·판매직	-2.488 (1.118)*	-.707 (1.180)	-1.308 (1.256)	-1.499 (1.118)
생산직·농림어업숙련	-1.386 (1.503)	-.609 (1.127)	-.962 (1.193)	-.751 (1.108)
남 직 및 단순노무직				
종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)				
임시·일용직 임금근	1.129 (.854)	.986 (.981)	2.408 (1.017)*	1.138 (.859)
로자				
비임금근로자	.041 (.726)	4.145 (.726)***	4.181 (.823)***	-.975 (.873)
근속기간	.005 (.003)	.004 (.003)	.003 (.003)	.005 (.003)
직종(준거집단: 사무직)				
전문·관리직	.204 (.686)	.483 (.760)	-.510 (.869)	.531 (.802)
서비스·판매직	-.402 (.774)	-.106 (.823)	-.324 (.879)	.627 (.893)
생산직·농림어업숙련	.798 (.916)	.794 (.950)	1.027 (.983)	1.536 (1.035)
부 직 및 단순노무직				
종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)				
임시·일용직 임금근	-1.623 (.544)**	-1.413 (.575)*	-1.358 (.708)	-.435 (.639)
로자				
자영업자	.174 (1.346)	.243 (1.362)	3.498 (1.356)*	4.774 (1.351)***
무급가족종사자	-.827 (1.361)	-1.910 (1.289)	1.410 (1.316)	-2.435 (1.416)
근속기간	-.004 (.003)	-.000 (.004)	.001 (.003)	-.002 (.004)
<통제변수>				
자가소유여부(1=자가소유)	.117 (.432)	-.532 (.474)	-.296 (.518)	.367 (.496)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

결과를 종합해서 전체적인 경향을 살펴보자면, **부부표준시간 유형**은 남편과 부인이 상용직 임금근로자일 때, 남편이 전문·관리직이나 서비스·판매직보다 사무직에 종사할 때 속할 가능성이 높았다. 또한 부인의 근속기간이 짧을 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 부부장시간유연 유형에 비해 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. **남편장시간유연-부인표준시간 유형**의 경우에는 남편이 비임금근로자이고, 부인이 상용직 임금근로자일 때 속할 가능성이 높았다. 부인의 상대적 교육수준과 성역할태도는 부부표준시간 유형과 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 차이를 설명하는 요인이었는데, 남편보다 부인의 교육수준이 상대적으로 높을 때, 평등한 성역할태도를 가지고 있을 때 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. **부부장시간유연 유형**은 남편의 경우 비임금근로자일 때 속할 가능성이 높았으며, 상용직보다 임시·일용직 임금근로자일 때 이 유형에 속할 가능성이 높았다. 부인의 경우에는 자영업자이거나 무급가족노동자일 때 부부장시간유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 부부장시간유연 유형은 모두 남편이 비임금근로자일 때 속할 가능성이 높기는 하지만, 남편의 교육수준이 높을 때 부부장시간유연 유형보다 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다. **남편표준시간-부인유연 유형**은 남편이 상용직 임금근로자일 때, 부인은 상용직 임금근로자가 아닐 때 이 유형에 속할 가능성이 높았다. 부부장시간유연 유형과 남편표준시간-부인유연 유형 모두 다른 유형에 비해 부인이 비임금근로자일 때 속할 가능성이 높았지만, 부인이 자영업자일 때 부부장시간유연 유형에 비해 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 무자녀이거나 막내자녀가 만 13세 이상일 때보다 만 6세 이하일 때 부부표준시간 유형이나 남편장시간유연-부인표준시간 유형보다 부인의 근로시간 유연성이 높은 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높았다. **남편장시간비표준-부인비유연 유형**은 다른 근로시간 유형과 직업 특성에서만 유의한 차이를 보였는데, 남편이 비임금근로자 보다는 상용직 임금근로자일 때 이 유형에 속할 가능성이 높았다. 부인

은 자영업자보다는 임금근로자일 때, 임금근로자 중에서도 상용직보다 임시·일용직 임금근로자일 때 이 유형에 속할 확률이 높았다.

전체적으로 남편과 부인의 직업 특성, 특히 종사상 지위는 유형간의 차이를 설명하는 중요한 요인이었다. 자영업자나 무급가족종사자와 같은 비임금근로자일 때 유연형에 속할 가능성이 높았다. 설명요인 중 남편의 성역할태도와 근속기간, 부인의 직종은 맞벌이 부부의 근로시간 유형에 따른 차이를 설명하는데 있어서 유의하지 않았다.

4. 맞벌이 부부의 근로시간 유형에 따른 일·생활 균형

맞벌이 부부의 근로시간 유형별로 일·생활 균형에 차이가 있는지 살펴보기 위해 결과변수인 가족시간 부족, 대인관계시간 부족, 개인취미시간 부족, 일·생활 불균형을 각각 보조변수로 처리한 3단계 접근법을 사용하였다. 이 때 설명요인은 분석에 투입되지 않았다. 맞벌이 부부의 근로시간 유형에 따라 남편과 부인이 지각하는 일·생활 균형에 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 V-12>와 같다.

가족시간 부족, 대인관계시간 부족, 개인취미시간 부족의 중간 점수가 2점이라는 것을 생각해보면, 모든 유형의 남편과 부인의 시간 부족은 중간 수준 이상이었다. 즉, 맞벌이 남편과 부인은 전반적으로 가족시간, 대인관계시간, 개인취미시간이 부족하다고 지각하고 있었다. 그 중에서도 가족시간 부족은 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속한 남편(평균 = 2.68)과 부인(평균 = 2.56)이 가장 높게 지각하고 있었다. 부부장시간유연 유형에 속한 남편(평균 = 2.17)과 부인(평균 = 2.21)은 가족시간 부족을 낮게 지각하고 있었다. 부부표준시간 유형(평균 = 2.30)과 남편표준시간-부인유연 유형(평균 = 2.28)의 부인이 지각한 가족시간 부족도 낮은 편이었다. 대인관계시간 부족은 남편의 경우 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 남편표준시간-부인유연 유형의 차이가 유의했는데, 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 남편(평균 = 2.40)이 남편표준시간-부인유연 유형의 남편(평균 = 2.26)에 비해 대인관계시간 부족을 높게 지

각하고 있었다. 부인의 경우에는 남편표준시간-부인유연 유형(평균 = 2.24)에 비해 부부표준시간 유형(평균 = 2.34), 남편장시간유연-부인표준시간 유형(평균 = 2.42)이 대인관계시간 부족을 높게 지각하고 있었고, 부부표준시간 유형보다는 남편장시간유연-부인표준시간 유형 부인이 지각한 대인관계시간 부족이 높았다. 남편이 지각한 개인취미시간 부족은 근로시간 유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 부인이 지각한 개인취미시간 부족은 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 남편표준시간-부인유연 유형 간에 유의한 차이가 있었는데, 남편장시간유연-부인표준시간 유형 부인(평균 = 2.68)이 남편표준시간-부인유연 유형(평균 = 2.54)보다 개인취미시간 부족을 높게 지각하고 있었다.

일·생활 불균형(응답 점수범위: 1-5, 중간값: 3)은 모든 유형의 남편과 부인이 중간보다 낮은 수준으로 지각하고 있었다. 남편의 경우에는 다른 유형에 비해 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속한 남편(평균 = 2.62)의 일·생활 불균형이 높았고, 부부표준시간 유형(평균 = 2.34), 남편장시간유연-부인표준시간 유형(평균 = 2.38), 남편표준시간-부인유연 유형의 남편(평균 = 2.34)은 일·생활 불균형이 낮았다. 부부장시간유연 유형의 남편(평균 = 2.46)은 부부표준시간 유형에 비해서는 일·생활 불균형이 높았으나, 다른 유형과는 일·생활 불균형에 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 부인의 경우에는 부부표준시간 유형과 부부장시간유연 유형에 속한 부인의 일·생활 불균형의 차이만 통계적으로 유의했는데, 부부장시간유연 유형에 속한 부인(평균 = 2.39)이 부부표준시간 유형의 부인(평균 = 2.29)에 비해 일·생활 불균형을 높게 지각하고 있었다.

<표 V-12> 맞벌이 부부의 근로시간 유형별 남편과 부인의 가족시간 부족, 대인관계시간 부족, 개인취미시간 부족 및 일·생활 불균형

단위: 평균(표준오차)

		부부 표준시간 (53.90%)	남편장시간 유연-부인 표준시간 (16.26%)	부부 장시간유연 (13.57%)	남편표준시간 -부인유연 (12.09%)	남편장시간 비표준-부인 비유연 (4.18%)
가족시간 부족 (범위: 1-3)	남편	2.36 (.02) _b	2.34 (.04) _b	2.17 (.04) _a	2.30 (.04) _b	2.68 (.08) _c
	부인	2.30 (.02) _{ab}	2.36 (.04) _b	2.21 (.04) _a	2.28 (.04) _{ab}	2.56 (.08) _c
대인관계 시간 부족 (범위: 1-3)	남편	2.33 (.02) _{ab}	2.40 (.04) _b	2.32 (.04) _{ab}	2.26 (.04) _a	2.38 (.09) _{ab}
	부인	2.34 (.02) _b	2.42 (.04) _c	2.31 (.04) _{ab}	2.24 (.04) _a	2.38 (.08) _{abc}
개인취미 시간 부족 (범위: 1-3)	남편	2.57 (.02)	2.60 (.04)	2.55 (.04)	2.52 (.05)	2.62 (.09)
	부인	2.61 (.02) _{ab}	2.68 (.04) _b	2.59 (.04) _{ab}	2.54 (.05) _a	2.67 (.08) _{ab}
일·생활 불균형 (범위: 1-5)	남편	2.34 (.02) _a	2.38 (.04) _{ab}	2.46 (.05) _{bc}	2.34 (.05) _{ab}	2.62 (.10) _c
	부인	2.29 (.02) _a	2.37 (.04) _{ab}	2.39 (.04) _b	2.31 (.05) _{ab}	2.24 (.07) _{ab}

주) 아래첨자 알파벳은 Mplus 프로그램에서 3단계 접근법으로 유형에 따라 각 변수의 값에 차이가 있는지를 검증한 결과를 제시한 것임.

근로시간 유형별로 일과 생활의 균형을 어떻게 지각하고 있는지를 종합적으로 정리해보면, 부부표준시간 유형은 남편의 가족시간 부족은 부부장시간유연 유형보다 높게, 부인의 대인관계시간 부족은 남편표준시간-부인유연 유형보다 높게 지각하고 있었다. 부부가 경험하는 일·생활 불균형은 낮은 편이었다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형은 남편과 부인이 지각한 가족시간 부족이 부부장시간유연 유형에 비해 높았으며, 남편이 지각한 대인관계시간 부족, 부인이 지각한 개인취미시간 부족이 남편표준시간-부인유연 유형보다 높았다. 부인의 대인관계 시간 부족은 유형들 중에서 가장 높은 수준이었다. 이를 통해 볼 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 부부는 전반적으로 부인의 근로시간 유연성이 높은 유형에 비해 시간 부족을 높게 지각하고 있다. 부부장시간유연 유형은 남편과 부인이 가족시간 부족을 모든 유형 중에서 가장 낮게 지각하고

있었고, 대인관계시간 부족, 개인취미시간 부족도 그 값이 가장 낮은 남편표준시간-부인유연 유형과 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 일·생활 불균형은 부부표준시간 유형에 비해 높게 지각하고 있었다. 남편표준시간-부인유연 유형의 남편은 부부장시간유연 유형에 비해 가족시간 부족을 높게 지각하고 있었으나, 전반적으로 남편과 부인이 지각하는 일·생활 균형은 높았다. 남편장시간비표준-부인비유연 유형은 남편과 부인 모두 다른 유형에 비해 가족시간 부족을 가장 높게 지각하고 있었으며, 남편은 일·생활 불균형 역시 높게 지각하고 있었다.

VI. 결론 및 논의

1. 연구결과 요약 및 결론

이 연구에서는 맞벌이 부부의 근로시간을 다차원적인 근로시간 특성에 기초해 유형화하고 근로시간 유형과 일·생활 균형의 관계를 밝히고자 하였다. 맞벌이 남편과 부인의 근로시간은 상호 연결되어 있을 수 있으므로, 부부 단위에서 근로시간을 유형화했다. 기존의 연구들이 주로 근로시간의 개별 특성에 초점을 맞춘 데서 벗어나 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성이라는 근로시간의 특성에 관심을 가지고, 부부단위에서 다양한 근로시간 특성이 어떻게 결합되어 있는지 유형화하여 봄으로써 맞벌이 부부의 근로시간 다양성에 대한 이해를 높였다. 특히 이 연구에서는 맞벌이 부부의 근로시간이 결합되는 방식이 젠더화되어 있을 가능성을 고려해 젠더화된 상호의존성(gendered interdependence)이라는 이론적 개념을 제안하고, 이를 토대로 맞벌이 부부의 다양한 근로시간 유형을 이해하고자 하였다. 또한 맞벌이 부부의 근로시간 유형을 더 잘 이해하기 위해 어떠한 요인들이 부부의 근로시간 유형분류를 설명하는데 유용한지 파악하였다. 마지막으로 맞벌이 부부의 근로시간 유형에 따라 남편과 부인이 경험하는 일·생활 균형에 차이가 있는지 확인하였다.

이 연구에서는 한국노동패널 17차년도(2014년) 본조사와 부가조사 자료를 사용하였다. 분석대상은 부부 모두 경제활동을 하고 있고, 만 60세 이하이면서 현재 부부가 동거하고 있으며, 동거하는 미혼 자녀가 있거나 무자녀인 맞벌이 부부 총 1,150쌍이었다. 분석을 통해 도출된 결과 및 결론을 유형별로 정리하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 남편과 부인의 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성에 기초해 맞벌이 부부의 근로시간을 유형화한 결과, 부부표준시간 유형, 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 부부장시간유연 유형, 남편표준시간-부인유연 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형이라는 5가지 유형이 도출된다. **부부표준시간** 유형은 전체 맞벌이 부부의 53.90%로, 절반 이

상을 차지하고 있다. 부부 모두 주당 평균근로시간이 평균 40시간 이상이지만, 다른 유형에 비해 근로시간이 짧은 편이며, 표준시간대에 일하고, 근로시간 유연성이 가장 낮다. 맞벌이 부부의 근로시간 유형의 특성을 살펴본 결과, 이 유형의 남편과 부인의 연령이 낮고 교육수준은 높은 편이다. 남편의 직업 특성은 사무직에 종사하는 비율이 다른 유형에 비해 높은 편이고, 종사상 지위는 상용직 임금근로자인 비율이 높다. 부인은 서비스·판매직에 종사하는 비율이 다른 유형에 비해 낮고, 상용직 임금근로자인 비율이 가장 높다.

남편장시간유연-부인표준시간 유형은 맞벌이 부부의 16.26%를 차지하며, 남편의 근로시간 유연성이 모든 유형 중에서 가장 높다. 또한 남편의 주당 평균근로시간이 평균 50시간 이상으로 긴 편이며, 저녁·야간 시간대와 휴일에 일하는 비율이 비교적 높은 편이다. 부인은 근로시간은 평균 40시간을 약간 넘어 짧은 편이며, 비표준시간대 근로 비율과 근로시간 유연성은 낮은 편이다. 이 유형의 남편은 사무직에 종사하는 비율은 낮고, 서비스·판매직에 종사하는 비율이 높으며, 남편의 80% 이상은 자영업자이다. 부인의 80% 이상은 임금근로자이며, 임금근로자인 부인의 2/3는 상용직 임금근로자, 1/3은 임시·일용직 임금근로자이다.

부부장시간유연 유형은 전체의 13.57%를 차지하고 있다. 이 유형에 속한 남편과 부인은 모두 근로시간이 긴 편이고, 비표준시간대 근로 비율 역시 높은 편이며, 근로시간 유연성이 높다는 점이 특징적이다. 이 유형의 남편은 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 유사한 근로시간 특성을 보인다. 즉 근로시간 유연성이 높고, 근로시간이 평균 50시간 이상으로 길고, 비표준시간대 근로 비율도 높은 편이다. 부인의 주당 평균근로시간은 평균 50시간을 넘지는 않지만, 모든 근로시간 유형 중에서 가장 근로시간이 길며, 비표준시간대 근로 비율이 가장 높고, 근로시간 유연성도 가장 높다. 남편과 부인의 연령이 높고, 교육수준은 낮은 편이다. 이 유형은 막내자녀가 만 6세 이하인 비율은 가장 낮고, 19세 이상인 비율은 높다. 이는 남편과 부인의 연령이 높은 것과도 관련되어 있어 보인다. 남편이 사무직에 종사하는 비율은 낮고, 서비스·판매직에 종사하는

비율은 높다. 부인은 전문·관리직에 종사하는 비율이 낮고, 서비스·판매직이나 생산직·농림어업숙련직 및 단순노무직에 종사하는 비율이 상대적으로 높다. 남편은 자영업자 비율이 80% 이상이며, 부인은 무급가족종사자 비율이 절반 이상으로 높다. 즉, 이 유형은 생계부양자로서 자영업에 종사하는 남편과, 남편의 일을 돕는 무급가족종사자로 일하는 부인이 다수를 차지하는 것으로 보인다. 부인이 무급가족종사자인 비율이 높아서 이 유형의 부인은 근로소득이 다른 유형보다 낮다. 부인의 근로기간은 가장 긴 편이다.

남편표준시간-부인유연 유형은 맞벌이 부부의 12.09%를 차지하고 있었으며, 부인의 주당 평균근로시간은 평균 40시간을 약간 넘는 수준으로 다른 유형에 비해 짧지만, 근로시간 유연성이 높은 것이 특징적이다. 비표준시간대 근로 비율도 높은 편이다. 남편은 부부표준시간 유형 남편과 근로시간 특성이 유사하다. 부부표준시간 유형 남편보다 비표준시간대 근로 비율은 다소 높지만, 다른 유형에 비해서는 낮은 편이다. 근로시간이 평균 50시간 미만으로 짧은 편이며, 근로시간 유연성이 낮다. 남편은 상용직 임금근로자인 비율이 높으며, 부인은 자영업자인 비율이 높다. 남편은 서비스·판매직에 종사하는 비율이 낮은 반면, 부인은 서비스·판매직에 종사하는 비율은 높고, 사무직에 종사하는 비율이 낮다.

남편장시간비표준-부인비유연 유형은 전체의 4.18%를 차지하고 있다. 남편의 근로시간은 평균 60시간 이상으로 모든 유형 중에서 가장 길고, 비표준시간대 근로 비율도 가장 높다. 장시간, 비표준시간대 근로에도 불구하고 근로시간 유연성이 낮은 것도 특징적이다. 부인의 경우에는 근로시간 유연성이 낮으며, 휴일에 근로할 확률은 높다. 이 유형에 속한 부부의 연령은 부부표준시간 유형과 함께 가장 낮다. 남편과 부인의 근로소득 또한 낮다. 남편의 근로기간도 다른 유형보다 짧다. 남편은 다른 유형에 비해 전문·관리직, 사무직에 종사할 비율이 낮고, 서비스·판매직에 종사하는 비율은 높으며, 종사상 지위에 있어서는 상용직 임금근로자인 비율이 높다. 부인은 임금근로자인 비율이 80% 이상으로 높는데, 임금근로자의 절반 이상이 임시·일용직 임금근로자이다. 또한 이 유형은

자가를 소유하고 있는 비율도 다른 유형에 비해 낮아 가구의 경제적 지위가 낮을 가능성이 있다. 이 유형에 속한 남편은 직종, 근로소득, 종사상 지위, 근속기간 등을 종합해볼 때, 직업지위가 낮고, 직업의 불안정성도 높다. 모든 유형 중에서 가장 장시간 일하지만, 근로소득은 가장 낮다. 이러한 상황에서 부인은 남편의 부족한 근로소득을 보충하고, 가구경제의 불안정성을 줄이기 위해 경제활동에 참여하고 있는 것으로 보인다. 그러나 부인도 주로 임시·일용직 임금근로자인 경우가 많아 가족의 경제상황이 장기적으로는 안정적이지 못할 가능성이 있다.

이상과 같이 이 연구에서 맞벌이 부부의 근로시간 유형은 5가지로 분류된다. 이를 통해 맞벌이 부부 집단의 다양성을 확인할 수 있다. 이 연구에서는 선행연구에서 유형화 지표로 중요하게 다루어지지 않은 근로시간 특성인 근로시간 유연성을 맞벌이 부부의 근로시간 유형화 지표 중 하나로 주목하였다. 근로시간 유연성은 이 유형들 간의 차이를 명확히 보여주는 요인으로, 맞벌이 부부의 근로시간을 이해하는 데 중요한 역할을 하고 있다.

또한 맞벌이 부부의 근로시간 유형을 보면, 부부의 근로시간이 결합하는 방식에서 젠더에 따른 차이를 확인할 수 있다. 모든 유형에서 남편의 근로시간은 전반적으로 부인에 비해 길다. 이러한 결과는 부부단위에서 여전히 생계부양자로서의 남성, 가정책임자로서의 여성이라는 이분법적 성별분리가 잔존함을 보여준다. 그러나 이와 동시에 모든 유형에서 부인의 근로시간이 평균 40시간 이상이다. 이러한 결과는 우리나라 여성의 경제활동참여 특성과 관련지어 생각해볼 수 있다. 우리나라에서는 자녀의 출산과 양육이 기혼 여성의 노동시장 퇴장을 증가시키기는 하지만, 근로시간을 단축하기는 쉽지 않다고 보고되고 있다(손문금, 2005). 우리나라에서는 여성의 시간제 근로자 비중이 낮은 편이며(OECD, 2018c), 기혼여성들이 자녀의 출산 이후 일을 그만두거나, 일을 계속하는 경우라면 근로시간을 줄이기보다 근로시간을 유지하는 비율이 높게 나타난다고 보고된다(한국보건사회연구원, 2015). 따라서 현재 경제활동을 참여하고 있는 맞벌이 부부를 대상으로 한 이 연구에서는 모든 근로시간 유형에서

여성의 평균 근로시간이 40시간 이상으로 나타난 것으로 보인다.

한편 이 연구에서 분류된 맞벌이 부부의 근로시간 유형을 통해 부부 체계에서 남편과 부인의 근로시간이 젠더화된 방식으로 상호의존적임을 확인할 수 있다. 예를 들어, 부부장시간유연 유형의 경우 남편의 직업 특성이 부인의 노동시장 참여 방식에 영향을 미치고 있다. 부부장시간 유연 유형의 남편은 자영업자로 일하기 때문에, 부인들은 자영업자인 남편을 돕는 형태로 노동시장에 참여하고 있다. 이로 인해 남편과 부인의 근로시간 특성이 유사한 모습을 보인다. 또한 남편표준시간-부인유연 유형의 부인은 근로시간 유연성이 높는데, 이는 남편의 근로시간 유연성이 낮기 때문에 이를 고려해 부인이 근로시간 유연성이 높은 직업을 선택함으로써 가족의 요구가 발생할 때 이를 대처하고자 하는 부부 단위의 노력으로 볼 수 있다.

둘째, 맞벌이 부부의 근로시간 유형은 남편의 교육년수, 부인의 상대적 교육수준, 부인의 성역할태도, 막내자녀 연령과 같은 부부 특성과, 남편의 직종, 남편과 부인의 종사상 지위, 부인의 근속기간과 같은 직업 특성에 의한 차이가 유의하다. 특히 남편과 부인의 종사상 지위는 근로시간 유형 간의 차이를 설명하는 가장 중요한 요인이다. 부부 모두 임금근로자일 때 부부표준시간 유형과 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속할 가능성이 높다. 부부 모두 임금근로자라 하더라도 부인이 상용직보다 임시·일용직 임금근로자일 때 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속할 가능성이 높다. 남편이 비임금근로자이고 부인이 임금근로자일 때는 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높은 반면, 남편이 임금근로자이고 부인이 자영업자일 때 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높다. 남편과 부인이 모두 비임금근로자일 때는 부부장시간유연 유형에 속할 가능성이 높다.

이는 비임금근로자와 임금근로자의 시간이 서로 다른 방식으로 구성되고 있음을 보여준다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 남편, 부부장시간유연 유형의 남편과 부인은 비임금근로자일 가능성이 높는데, 이들은 높은 근로시간 유연성을 특징으로 하며, 근로시간이 길고, 비표준시간

대 근로 비율도 높은 편이다. 이러한 연구결과는 제3차 근로환경조사(2011년) 자료를 활용해 근로시간에 대한 자율성을 조사한 연구(한승훈, 2015a)에서 근로시간 유연성은 종사상 지위에 따라 뚜렷한 차이를 보이며, 임금근로자에 비해 자영업자의 근로시간 유연성이 높다는 결과와 유사하다. 자영업은 근로시간 유연성이 높은 대신 장시간 근로를 동반할 수 있으며(진미정, 2015), 특히 우리나라의 경우에는 자영업자들이 생계형으로 일하는 경우가 많아 장시간, 비표준시간대에 일해야 하는 경우가 많다고 지적된다(박종서, 이상영, 이삼식, 손창균, 신현웅, 정홍원, 박수지, 신화연, 김지연, 유여원, 이소정, 홍인정, 2012). 그러나 부인이 비임금근로자일 때 속할 확률이 높은 남편표준시간-부인유연 유형의 경우, 높은 근로시간 유연성은 특징적으로 나타나고 비표준시간대 근로 비율도 높은 편이지만, 근로시간의 길이는 짧다. 이는 비임금근로자의 근로시간이 임금근로자와 차이나는 방식으로 구성되지만, 집단 내에서 다양성을 보일 수 있음을 시사한다. 이러한 결과는 남성과 달리 여성들은 일과 가사활동을 병행할 수 있는 형태의 자영업을 선호한다는 논의와 연결해 생각해볼 수 있다(금재호, 류재우, 전병유, 최강식, 2003). 여성들이 비임금근로자로 일하는 중요한 이유가 일과 생활의 양립이기 때문에 맞벌이 부인에게서는 근로시간 유연성은 높지만, 근로시간은 길지 않은 유형이 도출되었을 가능성이 있다.

남편의 교육수준과 부인의 상대적 교육수준은 각각 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 부부장시간유연 유형의 차이, 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 부부표준시간 유형의 차이를 설명하는데 유의한 요인이다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 부부장시간유연 유형은 남편의 근로시간 특성이 매우 유사하지만 부인의 근로시간 특성에 차이가 있다. 남편의 교육수준이라는 인적자원이 많을 때 부부장시간유연 유형에 비해 부인의 근로시간이 짧고, 표준시간대에 일하며, 근로시간 유연성이 낮은 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높다. 서구의 연구(Jacobs & Gerson, 2001)에서는 부인의 교육수준이 높을 때 맞벌이 남편과 부인의 근로시간을 합산한 부부 공동 주당 근로시간이 증가하지만,

우리나라의 연구(유성용, 2008)에서는 부부의 교육수준이 낮을 때 부부 공동 주당 근로시간이 길다고 보고하고 있다. 이 연구에서도 남편의 교육수준이 높을 때 부부장시간유연 유형보다 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높고, 남편장시간유연-부인표준시간 유형이 부부의 공동 주당 근로시간이 더 짧다. 여성의 교육수준과 근로시간과의 관계를 살펴본 국내 선행연구는 여성의 교육수준이 높을 때 근로시간이 감소하며(성지미, 2006; 유성용, 2008), 낮은 교육수준의 여성들일수록 유급노동시간이 길다(손문금, 2005)고 밝히고 있다. 이 연구에서 남편과 부인의 교육년수의 상관인 .69로 높은 편이다. 또한 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 부부장시간유연 유형 간의 가장 큰 차이는 부인의 근로시간 특성이다. 이는 남편의 교육수준이 높을 때 부인 역시 교육수준이 높을 가능성이 있고, 부인의 교육수준이 높을 때 근로시간이 더 짧은 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높게 나타나는 결과를 보이는 것일 수 있다. 또한 근로시간대와 관련해서도 비표준시간대 근로는 근로자에게 덜 매력적이므로, 부인의 교육수준이 높을 때 비표준시간대에 일하는 비율이 낮은 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높게 나타난 것으로 볼 수도 있다.

부인의 상대적 교육수준은 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 부부표준시간 유형의 차이를 설명한다. 부인이 남편보다 교육수준이 높을 때 부부표준시간 유형에 비해 남편의 장시간, 비표준시간대 근로, 높은 근로시간 유연성을 특징으로 하는 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 부부표준시간 유형에 속한 부인은 근로시간 특성이 유사하지만 남편의 근로시간 특성에 차이가 있다. 이 연구에서 맞벌이 남편과 부인의 교육수준이 근로시간 유형별로 차이가 있는지를 살펴본 결과, 부부표준시간 유형의 남편은 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 남편에 비해 교육년수가 길고, 부인의 경우에는 교육년수에 유의한 차이가 없다. 따라서 부인의 교육수준이 상대적으로 남편보다 높을 때 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높게 나타난 것은 두 유형에

서 부인의 교육수준은 유사하지만, 남편의 교육수준은 부부표준시간 유형보다 남편장시간유연-부인표준시간 유형에서 낮기 때문으로 보인다.

부인이 남편에 비해 상대적으로 교육수준이 높을 때, 부부 단위에서 상대적으로 인적자원이 적은 남편은 부인에 비해 상대적으로 근로시간 유연성은 높지만, 장시간, 비표준시간대에 일할 가능성이 높다. 이러한 결과는 부부 중 상대적으로 인적자원이 높은 배우자가 가구 차원의 효율성을 극대화하기 위해 유급노동에 더 많은 시간을 배분할 것이라는 Becker(1965; 1991)의 가정과는 차이가 있다. 이는 배우자간의 상대적 자원이 부부의 근로시간 배분에 미치는 영향에 있어서 젠더가 중요한 역할을 할 수 있음을 보여준다. 우리 사회에서 가족과 관련된 가치가 변화하고 있으나, 여전히 가정 내에서 남녀 간의 불평등한 권력관계를 기반으로 하는 가부장제의 영향력이 잔존하고 있다(임인혜, 윤민지, 유성경, 김은석, 손은영, 윤은주, 2018). 이러한 사회적 맥락은 남편이 부인과 비교했을 때 가정 내 권력우위를 점하고자 하는 경향으로 이어질 수 있다. 상대적으로 교육수준이 낮은 남편들은 상대적으로 낮은 인적자원을 극복하고, 부부관계에서 생계부양자로서의 자신의 위치를 더 굳건히 하고자 노력할 가능성이 있다. 장시간 근로는 이러한 노력의 일환으로 이해될 수 있는데, 근로시간을 늘려 부인에 비해 상대적으로 근로소득이라는 자원을 더 많이 획득할 수 있기 때문이다.

한편 이러한 결과는 종사상 지위와 관련해 생각해볼 수도 있다. 우리나라에서는 자영업 집단의 이질성에도 불구하고, 대체로 임금근로자에 비해 자영업에 종사하는 사람들은 저학력자의 비중이 높다(금재호, 2012). 즉, 교육수준이 낮을 때, 임금근로자보다 비임금근로자 비중이 높은 유형에 속할 가능성이 높게 나타날 수 있다. 부부표준시간 유형의 남편과 부인이 모두 임금근로자일 가능성이 높은 데 반해, 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 남편은 비임금근로자일 확률이 높다. 즉, 부인이 남편보다 상대적 교육수준이 높을 때, 부부표준시간 유형보다 부인의 종사상 지위는 유사하지만, 남편이 비임금근로자일 가능성이 높은 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높게 나타난 것으로 볼

수도 있다.

부인의 성역할태도는 부부표준시간 유형과 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 차이를 설명하는 요인인데, 부인이 더 평등한 성역할태도를 가질 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높다. 이는 여성들이 더 평등한 성역할태도를 가지고 있을 때 근로시간이 길다는 연구결과(류연규, 2017)와 상이하며, 또한 부부의 근로시간 배분에 부인보다 남편의 성역할 태도가 중요하게 나타난 선행연구결과(김진옥, 최영준, 2012; 조미라, 2018)와도 차이가 있다.

이 연구에서 부인의 평등한 성역할태도를 가질 때 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높은 것은 남편의 일에 대한 부인의 평가를 반영하고 있을 가능성이 있다. 즉, 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 부인들이 남편의 직업을 더 불안정하다고 평가하고 있으며, 이로 인해 ‘남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다’에 동의하는 정도로 측정된 성역할태도에 동의하는 정도가 낮게 나타났을 가능성이 있다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 경우 부부표준시간 유형에 비해 남편의 근로시간이 길지만, 부부표준시간 유형과 남편의 근로소득은 유사한 수준으로, 시간당 근로소득 측면에서는 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 남편이 낮은 편이다. 또한 남편이 비임금근로자일 때 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높다. 자영업자는 임금근로자와 비교할 때 사업을 운영해나가면서 마주하게 되는 여러 위험을 스스로 떠안을 수밖에 없으며, 임금 또한 고정적이지 않다(이승렬, 김종일, 박찬임, 이덕재, 홍민기, 2009). 이러한 특성들로 인해 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형 부인은 남편의 일에 대해 불안정하다고 지각할 가능성이 있다. 남편이 하는 일이 불안정하다고 느끼는 부인들은 가구 차원에서 안정적인 소득을 확보하기 위해 경제활동에 꼭 참여해야 한다는 생각을 가질 수 있다. 실제로도 남편이 임금근로자일 때보다 자영업자일 때 여성의 노동시장 재진입 확률이 높게 나타난다고 보고되고 있다(김주영,

2010).

막내자녀 연령과 관련해서는 무자녀나 막내자녀가 만 13세 이상일 때 보다 만 6세 이하일 때, 부인의 근로시간 유연성이 낮은 부부표준시간 유형이나 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 비해 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높다. 선행연구(성지미, 2002; 최민정, 2015)에서는 남성에 비해 여성의 근로시간이 가족 환경에 의해 영향 받을 가능성이 크다고 지적된다. 여성은 가족 돌봄과 가사노동에 대한 요구가 커질 때 유급노동시간을 변경하거나, 유연성이 높은 고용형태를 선호한다는 것이다. 이에 기초해 보자면, 자녀양육에 대한 일차적인 책임을 지고 있는 기혼 여성이 자녀양육과 일을 병행하기 위해서는 근로시간의 양과 시간대를 유연하게 조정할 수 있는 일자리를 추구할 가능성이 높다.

이 연구에서 남편표준시간-부인유연 유형은 부인이 종사상 지위가 자영업자일 때 속할 가능성이 높는데, 이는 미취학 자녀를 둔 부인의 경우 자영업을 선택함으로써 높은 근로시간 유연성을 추구하고 있음을 보여준다. 이러한 결과는 미취학 자녀가 있는 가구에서 여성의 자영업 진출이 증가하며(조동훈, 2013), 6세 미만의 자녀가 있는 기혼여성은 자녀 양육을 위한 시간적 부담으로 인해 임금근로보다 근로시간대를 보다 쉽게 조정할 수 있는 비임금근로 형태를 갖는 확률이 높다는 선행연구 결과(최민정, 2015; 황희숙, 김윤재, 박정우, 2012)와 맥을 같이 한다. 그러나 다른 한편으로 남편표준시간-부인유연 유형에 속하는 부인들이 종사상 지위가 자영업자일 가능성이 높다는 점은 여성들이 일과 생활의 균형을 위해 근로시간 유연성이 높은 직업을 추구하지만, 선택할 수 있는 일자리가 제한적임을 보여주기도 한다.

남편의 직종과 관련해서는 부부표준시간 유형과 다른 유형 간의 차이만 유의하다. 사무직일 때보다 전문·관리직일 때 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높고, 서비스·판매직일 때 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속할 가능성이 높다. 이는 직종에 따라 근로시간 특성이 다르게 나타날 수 있다고 밝힌 선행연구

결과와 맥을 같이 한다. 서비스·판매직에서 일하는 것은 장시간 근로와 관련되어 있으며, 근로시간대도 분산되어 있어 비표준시간대 근로 가능성이 높다고 보고되고 있다(손문금, 2005; 한준, 2011). 또한 전문·관리직에 종사할 때 근로시간 유연성이 높고(Sharpe, et al., 2002), 특히 남성의 경우 근로시간에 대해 통제할 수 있을 때 장시간 근로할 가능성이 높다(Lott & Chung, 2016)는 서구의 연구결과와도 유사하다.

부인의 근속기간이 길 때 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 부부장시간유연 유형에 속할 가능성이 높다. 이는 일차적으로 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 부부장시간유연 유형에 속하는 부인의 연령이 상대적으로 높기 때문으로 볼 수 있다. 다른 한편으로는 남편의 종사상 지위와 관련되어 있을 가능성이 있다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 부부장시간유연 유형은 부부표준시간 유형에 비해 모두 남편이 자영업자인 비율이 높는데, 자영업은 임금근로에 비해 상대적으로 경제적 불안정성이 높다고 보고되고 있다(이삼식, 2012). 따라서 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 부부장시간유연 유형의 부인은 가구의 안정적인 소득 확보라는 현실적인 이유로 근속기간이 길게 나타나는 것으로 해석할 수도 있다. 이는 남편의 고용이 불안정할 때 부인은 생계부양자로서의 역할을 분담해야 할 필요를 느끼기 때문에, 시간 압박을 경험하더라도 노동시장에서 이탈하지 못한다(신희연, 2016)는 논의와 맥을 같이 한다. 부부장시간유연 유형의 경우에는 자영업을 하는 남편의 협력자로 부인이 함께 일하는 경우가 많아 상대적으로 부인의 근속기간이 길게 나타난 것일 수 있다. 이는 여성의 종사상 지위가 노동시장 퇴장에 미치는 영향을 살펴본 연구(성지미, 2002)에서 임금근로자와 비교할 때 무급가족종사자가 노동시장에서 퇴장하는 확률이 낮다는 결과와 유사하다.

셋째, 맞벌이 부부의 근로시간 유형에 따라 남편과 부인의 일과 생활에서의 경험에 차이가 있다. 모든 근로시간 유형에서 맞벌이 남편과 부인은 대체로 가족시간, 대인관계시간, 개인취미시간은 부족하다고 지각하고 있고, 일·생활 불균형은 중간보다 낮은 수준으로 지각하고 있다. 그러

나 근로시간 유형에 따라 그 수준에는 차이가 있다. 가족시간, 대인관계 시간, 개인취미시간을 포함하는 시간 부족은 부부장시간유연 유형과 남편표준시간-부인유연 유형의 부부가 낮은 수준으로 지각하고 있으며, 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속한 부부는 대체로 시간 부족을 높게 지각하고 있다. 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속한 남편과 부인은 모두 가족시간 부족을 가장 높은 수준으로 지각하고 있다. 일·생활 불균형에 있어서는 남편은 부부표준시간 유형에 비해 부부장시간유연 유형, 남편장시간비표준-부인비유연 유형이 일로 인한 생활의 불균형을 높게 지각하고 있고, 부인은 부부표준시간 유형에 비해 부부장시간유연 유형에서 일·생활 불균형 수준이 높다.

전체적으로 남편표준시간-부인유연 유형에 속한 부부는 시간 부족과 일·생활 불균형을 낮게 지각하고 있어, 일·생활 균형이 높다. 이 유형은 남편과 부인 모두의 근로시간이 유형 중에서 가장 짧다. 남편과 부인의 짧은 근로시간이 일과 생활의 균형을 높이는 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 앞선 연구 결과에서 남편표준시간-부인유연 유형은 부부표준시간 유형, 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 비해 무자녀이거나 막내자녀가 만 13세에서 18세일 때보다 만 6세 이하일 때 속할 가능성이 높다. 어린 자녀는 일과 생활의 균형에 부정적인 영향을 미치며, 특히 남성보다 여성의 일·생활 균형에 부정적인 영향을 미친다고 지적되고 있다 (김필숙, 이운석, 2015; 송다영, 장수정, 김은지, 2010), 그러나 이 연구에서는 만 6세 이하의 막내자녀가 있을 가능성이 높은 남편표준시간-부인유연 유형의 부부는 다른 유형에 비해 전반적으로 일과 생활의 균형을 높게 지각하고 있다. 이러한 결과는 부부의 근로시간이 짧은 것과 더불어 부인의 높은 근로시간 유연성이 결합되어 있기 때문으로 보인다. 남편표준시간-부인유연 유형의 부인들에게 특징적으로 나타나는 높은 근로시간 유연성은 가족의 요구가 발생했을 때 부인들이 그 상황에 유연하게 대처할 수 있는 능력은 일과 생활 사이의 균형을 높이는 중요한 자원으로 작용할 수 있음을 시사한다.

부부표준시간 유형의 부부는 일·생활 불균형을 낮게 지각하고 있지만,

남편의 가족시간 부족은 부부장시간유연 유형보다, 부인의 대인관계시간 부족은 남편표준시간-부인유연 유형보다 높게 지각하고 있다. 남편과 부인 모두 근로시간이 짧으며, 주로 표준시간대에 일하는 것은 일과 생활의 불균형을 낮추는 자원으로 작용하는 것으로 보인다. 그러나 부부 모두 근로시간 유연성이 낮아 시간 부족은 근로시간 유연성이 높은 부부장시간유연 유형나 남편표준시간-부인유연 유형에 비해 다소 높게 지각할 가능성이 있다.

남편장시간유연-부인표준시간 유형의 경우 시간 부족을 높게 지각하고 있다. 가족시간 부족은 부부장시간유연 유형에 비해 높게 지각하고 있으며, 대인관계시간 부족, 부인의 개인취미시간 부족은 남편표준시간-부인유연 유형에 비해 높게 지각하고 있다. 남편은 근로시간 유연성이 높기는 하지만, 근로시간이 길고, 비표준시간대에 일하는 비율이 높아 시간 부족을 높게 경험하는 것으로 보인다. 부인의 근로시간은 짧은 편이고 비표준시간대에 일하는 비율도 대체로 낮지만, 남편의 장시간, 비표준시간대 근로와 부인의 낮은 근로시간 유연성이 결합되면서 부인 역시 시간 부족을 높게 지각하고 있다. 이는 본인의 근로시간 특성도 중요하지만, 부부 단위에서 남편과 부인의 근로시간 특성이 어떻게 결합되어 있는지가 개인의 일·생활 균형에 영향을 미칠 가능성이 있음을 시사한다. 이러한 결과는 기혼 여성의 시간압박감에 본인뿐만 아니라 배우자의 근로시간 특성이 영향을 미쳤다는 연구결과(Craig & Brown, 2017)와도 맥을 같이 한다.

부부장시간유연 유형은 시간 부족은 가장 낮게 지각하지만, 일·생활 불균형은 부부표준시간 유형에 비해 높은 수준으로 지각하고 있다. 이 유형은 남편은 자영업자이고, 부인은 무급가족종사자인 비율이 높다. 부인이 무급가족종사자인 경우, 자영업자인 남편의 협력자로 일하는 경우가 많기 때문에(진미정, 2015) 다른 유형에 비해 배우자와 보내는 시간에 대해 부족하다고 지각할 가능성이 낮을 수 있다. 또한 남편과 부인 모두 근로시간 유연성이 높고, 비표준시간대에 일할 가능성이 높다는 점에 기초해보면, 개인이나 가족의 필요가 있을 때 부부가 태그팀 형태로 일하

거나, 혹은 근로시간을 유연하게 사용하여 일 이외의 활동을 할 시간을 확보할 수 있어 다른 유형에 비해서는 시간 부족을 낮게 지각할 가능성이 있다. 부부장시간유연 유형의 부부는 가족시간 부족은 낮게 지각하고 있었으나, 일·생활 불균형은 부부표준시간 유형에 비해 높은 수준이다. 이는 이 유형에 속한 남편과 부인이 부부표준시간 유형의 남편과 부인에 비해 근로시간이 길고, 비표준시간대 근로가 가장 높다는 점에서 기인한 결과일 수 있다. 이와 더불어 선행연구(Blair-Loy, 2009)에서는 일과 생활의 경계가 명확하지 않을 때, 직업의 요구가 정해진 근로시간과 상관 없이 계속될 수 있기 때문에 높은 근로시간 유연성이 일로 인한 가족의 갈등을 오히려 증가시킬 수 있다고 지적하는데, 부부장시간유연 유형에서 나타나는 높은 근로시간 유연성은 일과 생활의 분리를 어렵게 하여 일·생활 불균형에 자원으로 작용하기보다 위험요인으로 작용할 수 있다. 부부장시간유연 유형은 자영업자인 남편과 무급가족종사자인 부인의 비율이 높다. 부부가 일과 일 이외의 생활을 공유하기 때문에 일과 생활의 경계가 불분명하고 각 영역에서의 역할이 혼재되어 있어 일로 인한 생활의 방해나 어려움을 더 높게 지각하고 있을 가능성이 있다.

남편장시간비표준-부인비유연 유형은 일과 생활의 균형을 전반적으로 낮게 지각하고 있다. 남편장시간비표준-부인비유연 유형은 남편과 부인 모두 가족시간 부족을 높은 수준으로 지각하고 있으며, 남편의 경우에는 일·생활 불균형도 높게 지각하고 있다. 이 유형의 남편은 일과 생활의 균형 측면에서 가장 취약하다. 자원보존이론에서 보면, 이 유형에 속한 남편은 모든 유형 중에서 최장시간 일하며, 비표준시간대에 일하는 비율도 가장 높아서 일에서의 시간 요구는 크다. 이에 반해 근로시간 유연성은 낮은 수준으로, 일·생활 균형을 위한 자원마저 부족해 일과 생활의 균형을 이루는 데 어려움을 경험할 가능성이 높다. 이 유형에 속한 남편 뿐만 아니라 부인도 가족시간 부족을 가장 높게 지각하고 있는데, 남편이 저녁과 야간시간대에 일하는 비율이 높기 때문에 남편과 부인의 근로시간대가 맞지 않아 부부가 함께 보내는 시간이 많지 않고, 자녀들과 보낼 시간도 부족하다고 지각하는 것으로 보인다. 또한 이 유형의 남편과

부인은 모두 휴일에도 근로할 확률이 높은 편인데, 이는 휴일에도 가족과 보내는 시간이 충분히 확보될 수 없음을 의미한다.

2. 제언

이상의 연구결과를 통해 볼 때, 맞벌이 부부의 근로시간은 다양한 유형으로 구분된다. 따라서 맞벌이 부부를 위한 가족정책 및 노동정책이 부부의 근로시간 특성의 다양성을 고려한 맞춤형 정책으로 나아갈 때 실효성이 있을 것이다. 이와 함께 맞벌이 부부의 근로시간 유형을 구분하는 데 있어서 남편과 부인의 종사상 지위가 가장 중요한 요인이었다는 점에서 종사상 지위를 고려한 근로시간 정책이 이루어질 필요도 있다. 구체적으로 몇 가지 정책적 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 부부표준시간 유형 부부와 남편장시간유연-부인표준시간 유형 부인을 위한 근로시간 유연성 확대 정책이 필요하다. 부부표준시간 유형 부부와 남편장시간유연-부인표준시간 유형 부인은 임금근로자일 가능성이 높기 때문에 이들을 위한 정책은 임금근로자를 위한 정책이기도 하다. 부부표준시간 유형 부부는 부부의 근로시간이 짧고 주로 표준시간대에 일하지만, 근로시간 유연성이 부부 모두 낮아 시간부족은 다소 높게 경험하고 있다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 경우 남편 장시간, 비표준시간대 근로와 부인의 낮은 근로시간 유연성이 결합하면서 남편뿐만 아니라 부인도 시간 부족을 높게 지각하고 있다. 이는 낮은 근로시간 유연성이 시간 부족에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

이와 함께 막내자녀가 만 6세 이하일 때 부인의 근로시간 유연성이 낮은 부부표준시간 유형이나 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 비해 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높고, 이 유형에 속한 부부는 대체로 일과 생활의 균형이 높다. 즉, 미취학 자녀가 있을 때 부인은 일과 생활의 균형을 이루기 위해 근로시간 유연성이 높은 일자리를 추구하고 있다. 남편표준시간-부인유연 유형은 부인이 비임금근로자, 특히 자영업자일 때 속할 가능성이 높는데, 이는 근로시간 유연성이 높은

일자리가 제한적인 것에서 원인을 찾을 수 있다. 이러한 결과를 통해 볼 때, 부부가 지각하는 시간 부족을 감소시키고, 기혼 여성들이 자녀 돌봄의 요구가 큰 시기에 노동시장에서 이탈하지 않고, 일과 생활의 균형을 이루면서 일을 지속하기 위해서는 임금근로자를 위한 유연근무제가 확대, 정착될 필요가 있다.

현재 우리나라 정부는 유연근무를 도입하거나 확대 시행하여 근로자가 필요에 따라 활용하게 하는 중소·중견 사업주에게 근로자당 연간 최대 520만원까지 지원금을 제공하고 있다. 이와 함께 500인 이하 기업의 일하는 문화 개선을 위해 일·가정 양립 컨설팅 비용도 전액 정부가 지원하고 있다. 그러나 우리나라에서 사업체의 시간(선택)제, 시차출퇴근제, 탄력근무제의 실시비율은, 전국 5인 이상 사업체 1,000개를 대상으로 실시한 ‘2017년 일·가정 양립 실태 조사’ 결과를 통해 볼 때 전년 대비 증가세를 보이기는 했으나, 이 각각 20% 정도로 여전히 높지 않다(김영옥, 김종숙, 이선행, 2017). 우리나라에서 유연근무제는 아직 고용주에게 경제적인 이익을 가져다주기보다 관리비용을 증가시키는 제도로 인식되고 있다. 또한 근로자들의 근로시간 유연성이 높을 경우 서로의 근로시작시간과 종료시간이 달라 협업을 어렵게 만들어 업무의 효율성에 악영향을 미칠 수 있다는 우려도 존재해 유연근무제 도입 및 활용 비율이 선진국에 비해 낮은 편이다(정재우, 2017b).

이를 개선하기 위해서는 개인들이 자유롭게 유연근무제를 이용할 수 있도록 기업문화가 변화해나갈 필요가 있다. 유연근무제가 기업 내에서 지위나 성별에 관계없이 자유롭게 활용될 수 있도록 하기 위해서는 관리자들이 주도적으로 유연근무제를 활용하는 것도 한 방안이 될 수 있을 것이다. 이와 더불어 근로자에 대한 관리가 면대면 접촉에 기초한 근태, 근무평정체계에서 벗어나 성과 중심으로 전환될 때, 유연근무제의 활용률을 높일 수 있을 것으로 보인다. 또한 제도의 사각지대를 축소해나가는 것도 유연근무제의 개선방안이 될 수 있다. 2017년 일·가정 양립 실태조사에서 사업체가 유연근로제도를 도입하지 않는 가장 큰 이유는 ‘적합 직무가 없어서’였다(김영옥 등, 2017). 일·가정 양립 컨설팅을 통해 사

업체 내에서 유연근로제도를 활용할 수 있는 적합 직무를 개발할 때, 유연근무제 도입 기업이 확대될 수 있을 것으로 보인다.

둘째, 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 남편, 부부장시간유연 유형의 부부를 위한 근로시간 정책이 필요하다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 남편과 부부장시간유연 유형의 부부는 비임금근로자일 가능성이 높다. 우리나라 맞벌이 부부의 상당수는 남편 또는 부인이 비임금근로자이다. 이 연구를 통해 볼 때, 비임금근로자의 경우 대체로 근로시간 유연성은 높지만, 장시간, 비표준시간대에 일하고 있다. 장시간 일하는 비임금근로자의 일과 생활의 균형을 향상시키기 위해서는 비임금근로자를 위한 근로시간 단축 정책이 필요할 것으로 보인다. 그러나 현재 우리나라에서는 근로시간 단축과 일·생활 균형을 위한 정책적 논의가 임금근로자를 중심으로 이루어지고 있다. 정부의 근로시간 단축 정책이 임금근로자만을 대상으로 실시되면서 비임금근로자와의 근로시간 격차는 더욱 확대될 수 있으며, 종사상 지위에 따른 시간 불평등의 문제가 제기될 수 있다. 실제로 최근의 최저임금 인상과 근로시간 단축은 자영업자들의 근로시간의 증가를 가져오는 부작용을 낳고 있다고 지적되고 있다(고경석, 2018). 이를 통해 볼 때 비임금근로자를 위한 지원 정책이 필요하다.

그러나 현실적으로 비임금근로자를 대상으로 한 근로시간 단축이 꼭 필요하기는 하지만, 정책 수립과 시행에 많은 어려움이 따를 수 있다. 비임금근로자의 경우 근로시간을 줄이는 것은 근로소득의 감소와 직결되기 때문에 근로시간 단축이 쉽지 않기 때문이다. 따라서 비임금근로자의 근로시간 단축을 위해서는 우선적으로 자영업자의 안정적인 소득 확보와 생활안정이 선행되어야 한다. 소규모 자영업자들의 안정적인 소득 확보를 위해 협동조합 형태의 협업도 고려해볼만 하다. 지역 상권을 기반으로 한다거나, 협업이 가능한 유사 업종에 종사하는 자영업자들이 협동조합을 형성하여 필요한 물품을 공동구매하여 비용을 줄이고, 공동브랜드를 사용하여 상품을 판매함으로써 시장경쟁력을 높여 안정적인 수익을 창출해낼 수 있을 것으로 기대된다. 이와 더불어 자영업자들의 업종 다양화도 고려해볼 수 있다. 우리나라의 자영업자들은 장시간 비표준시간

대에 일할 확률이 높은 도·소매업, 음식 및 숙박업에 종사하는 비중이 높다. 이러한 업종들의 경우 근로시간의 문제뿐만 아니라, 전문적인 기술 없이 창업이 가능해 잦은 폐업 문제를 야기하기도 한다. 따라서 자영업자들을 위한 창업 및 운영 지원 컨설팅, 직업능력개발훈련을 통하여 자영업자들의 자생력을 제고할 뿐만 아니라, 고부가가치 유망업종에 대한 창업지원을 강화하여 자영업자들의 경쟁력을 강화해 나갈 필요가 있다. 이를 통해 장시간 근로를 통한 소득 확보에서 벗어나 근로시간을 단축하면서도 안정적인 생활을 가능하게 하는 방안을 마련할 수 있을 것이다.

셋째, 남편장시간비표준-부인비유연 유형의 부부를 위한 지원 정책이 필요하다. 하루 24시간은 정해져 있는데, 이 유형의 남편은 근로시간이 길고, 저녁이나 야간에 근로하는 비율이 높으며 휴일에도 일하는 확률이 높다. 근로시간 유연성도 낮아 가족과 함께 보낼 시간이 부족하고, 남편은 일로 인해 생활에 어려움을 겪고 있다. 남편장시간비표준-부인비유연 유형은 근로시간 특성과 일과 생활의 균형이라는 측면에서 취약할 뿐만 아니라, 남편과 부인의 직종이나 종사상 지위를 통해 볼 때 직업 지위가 낮다. 남편의 근속기간은 짧고, 부인의 종사상 지위가 임시일용직 임금근로자인 비율이 높아 상대적으로 다른 유형에 비해 직업의 불안정성도 높다. 이 유형의 남편은 모든 유형 중에서 가장 근로시간이 길지만, 근로소득은 가장 낮다. 저소득층의 생활시간을 살펴본 연구(이현주, 서주연, 윤자영, 지민웅, 전지현, 2017)에서는 저소득층의 경우 노동시간이 길고 휴일을 포함한 비표준시간대 근로 비율이 높았는데, 남편장시간비표준-부인비유연 유형은 저소득층의 근로시간 특성과 유사하다.

이 유형의 일·생활 균형을 증진시키기 위해서는 먼저 남편의 근로시간을 단축할 필요가 있다. 이들 부부가 다른 유형의 부부에 비해 취약계층에 속할 가능성이 높다는 점에서, 시간당 임금이 낮은 저소득 임금근로자를 근로시간 단축의 핵심 대상으로 삼고, 근로시간 단축과 함께 근로시간 단축으로 인한 소득 부족분을 지원하는 정책을 병행해나갈 필요가 있다. 또한 이 유형은 부부 모두 휴일에 일할 확률이 높는데, 이 유형에 속한 절반 이상의 부부가 만 12세 이하의 자녀가 있다. 따라서 휴일에도

이용가능한 아동 돌봄 서비스를 확충하여 일과 생활의 균형을 향상시킬 수 있도록 지원할 필요성이 있다.

3. 연구의 한계 및 의의

이 연구의 한계와 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 이 연구는 2014년 실시된 한국노동패널 17차년도 조사 자료를 사용하였다. 이 자료는 대표성 있는 자료로, 이 연구에서 살펴보하고자 하는 근로시간 특성을 가장 잘 포함하고 있어 분석에 활용하였다. 그러나 최근 근로시간 정책이 급격히 변화하는 중에 있다. 2018년 7월부터는 변경된 근로시간 기준법이 시행되고 있고, 정부의 지원 확대로 사업체의 유연근무제 도입, 활용률이 상승하고 있다. 따라서 후속연구에서는 최신 자료를 활용해 근로시간에 관해 연구할 필요가 있다.

둘째, 이 연구에서 근로시간 유연성은 실제 사용여부가 아니라 사용이 가능한지 여부로 측정되었다. 즉, 근로시간의 양을 스스로 결정할 수 있는지, 출퇴근시간을 변경하는 것이 허용되는지를 묻는 문항으로 측정되어, 실제 사용하는지에 관해서는 고려하지 못하였다. 선행연구(Allen et al., 2013)는 근로시간 유연성과 일-가족 갈등의 관계가 근로시간 유연성 사용가능성과 실제 사용여부에 따라 차이가 있다고 밝히고 있다. 따라서 후속연구에서는 근로시간 유연성을 사용가능성과 실제 사용여부로 구분하여 유형화하고, 일·생활 균형과의 관계를 밝히는 연구가 이루어질 필요가 있다.

셋째, 이 연구는 횡단자료를 사용하여 분석을 실시하여 근로시간 유형과 설명요인, 일·생활 균형의 관계에 대해 인과적 설명을 하기는 어렵다는 한계가 있다. 따라서 후속연구에서는 종단자료를 사용해 관계를 명확히 밝힐 필요가 있다. 또한 맞벌이 부부의 근로시간 유형은 지속적으로 유지된다기보다 시간의 흐름에 따라 변동이 가능하다. 이에 맞벌이 부부의 근로시간 유형이 종단적으로 어떻게 변화해나가는지 밝히고, 변화를 유발하는 요인이 무엇인지를 살펴보는 후속 연구가 필요할 것으로 보인다.

다.

이 연구는 근로시간을 일·생활 균형의 핵심 요인으로 보고, 근로시간의 다차원성을 고려하여 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성에 기초해 맞벌이 부부의 근로시간을 유형화하였다. 특히 기존의 근로시간 유형화 연구에서 중요하게 다루어지지 않았던 근로시간 유연성을 중요한 유형화 지표로 하여 근로시간의 양과 근로시간대만으로는 알 수 없었던 유연형과 비유연형의 구분이 가능하였다. 또한 이 연구는 맞벌이 부부의 근로시간을 유형화하여 우리나라의 노동시장 구조 내에서 맞벌이 부부의 근로시간이 어떻게 다양한 형태로 구성되어 있는지 탐색적으로 살펴보았다는 점에서 의미가 있다. 이와 더불어 근로시간 유형에 따라 남편과 부인이 일·생활 균형을 어떻게 지각하는지 살펴봄으로써 맞벌이 부부의 일과 생활의 균형을 위해서는 근로시간 유형을 고려한 맞춤형 정책의 방향성을 제공하였다는 데에 의의가 있다.

참고문헌

- 강이수(2007). 산업화 이후 여성노동시장의 변화와 일-가족 관계. **페미니즘 연구**, 7(2), 1-35.
- 강이수(2011). 취업 여성의 ‘남편’과 일-가족 문제. **젠더와 문화**, 4(1), 43-87.
- 고경석(2018. 4. 9). 주 52시간 근로시대 “직원들 주 52시간 맞추려고 업 주는 70시간 넘게 일해요”. **한국일보**.
<http://www.hankookilbo.com/News/Read/201804092087531445>
- 금재호(2012). 자영업 노동시장의 변화와 특징. **노동리뷰**, 91, 57-75.
- 금재호(2014). 시간제근로자의 중요성과 노동시장 현황. **노동리뷰**, 109, 19-49.
- 금재호, 류재우, 전병유, 최강식(2003). **자영업 노동시장의 현상과 과제**. (연구보고 2003-17). 서울: 한국노동연구원.
- 김기웅, 박신구, 김환철, 임종한, 이승준, 전성환, 허용석(2012). 장시간 근로와 자살 생각의 관련성. **대한직업환경의학회지**, 24(4), 339-346.
- 김난주, 배호중(2012). **근로시간대별 여성근로자의 특성과 정책과제** (2012 연구보고 수시과제-15). 서울: 한국여성정책연구원.
- 김민성, 임상호(2018). 일·가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에 미치는 영향. **산업진흥연구**, 3(2), 33-40.
- 김병만, 김정주, 김미진(2017). 영유아 자녀양육 과정에서 경험하는 아버지의 행복감에 관한 내러티브 탐구. **아동교육**, 26(4), 105-127.
- 김선미(2013). 맞벌이 가정, 삶의 경로와 조정방식에 대한 질적 연구. **한국가족자원경영학회지**, 17(2), 219-241.
- 김수정(2015). 누가 맞벌이화를 주도하는가? 맞벌이 이행에서 시기, 연령, 코호트 효과 분석. **한국여성학**, 31(4), 147-180.
- 김수정, 김은지(2007). 한국 맞벌이 가구에서 가사노동과 경제적 의존의 관계. **한국사회학**, 41(2), 147-174.

- 김수정, 조효진(2016). 미취학 자녀를 둔 X세대 남성의 일-가족 양립 경험에 대한 현상학적 연구. **지역과 세계**, 40(1), 185-213.
- 김영미(2012). 동아시아 가구고용형태의 다양성: 한국, 일본, 대만 비교 연구. **여성학논집**, 29(2), 107-137.
- 김영선, 양완연, 백재욱(2016). 우리나라와 유럽의 근로환경조사 비교연구. **한국데이터정보과학회지**, 27(1), 45-65.
- 김영옥, 김종숙, 이선행(2017). **일·가정 양립 실태조사(2017년)**. 세종: 고용노동부.
- 김외숙, 송혜림, 조희금, 김주희(2016). 미취학자녀를 둔 맞벌이 집단의 근무일과 비근무일 생활시간배분. **한국가족자원경영학회지**, 20(3), 25-43.
- 김인경(2017). **일-가정 양립정책의 효과성과 정책적 시사점**(연구보고 2017-06). 세종: 한국개발연구원.
- 김정운, 박정열, 손영미, 장훈(2005). 일과 삶의 조화(Work-life balance)에 대한 개념적 이해와 효과성. **여가학연구**, 2(3), 29-48.
- 김주영(2010). 여성의 경력단절과 노동시장 재진입. **노동리뷰**, 65, 36-50.
- 김주희, 이기영(2015). 맞벌이 부부의 시간배분을 통해 본 일·생활 유형 연구. **한국가족자원경영학회지**, 19(2), 101-125.
- 김진욱, 최영준(2012). 일-가족 시간배분에 따른 가구유형과 변화. **한국사회복지학**, 64(2), 31-54.
- 김필숙, 이윤석(2015). 맞벌이 기혼 남녀 관리자들의 일-가족 갈등: 성별 비교를 중심으로. **한국인구학**, 38(4), 63-88.
- 김현미, 손승영(2003). 성별화된 시공간적 노동 개념과 한국 여성노동의 '유연화'. **한국여성학**, 19(2), 63-96.
- 김현숙(2009). 우리나라 가구의 노동공급 의사결정에 관한 연구: 소득세를 고려한 조건부 로짓모형. **재정학연구**, 2(1), 1-37.
- 김현주, 김소연, 임신예, 전경자(2011). **연장·야간 및 휴일근로 등 파정 업무 수행 근로자 관리방안(야간작업 종사자에 대한 특수건강진단실시 의무화제도 도입방안 포함)**. 세종: 고용노동부.

- 김혜연(2010). 우리나라 중·고령 여성의 생애 노동과정 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 출산코호트별 변화를 중심으로. **사회복지정책**, 37(3), 141-169.
- 김효선, 차운아(2010). 여성 근로자의 개인 및 직장 상황이 일-가족 전이에 미치는 영향. **조직과 인사관리연구**, 34(2), 69-104.
- 도남희, 이정원, 김문정(2012). 기업의 자녀양육 지원 실태와 정책과제 (연구보고 2012-27). 서울: 육아정책연구소.
- 류연규(2017). 일가족양립정책과 성역할태도가 자녀가 있는 여성의 경제 활동에 미치는 영향에 대한 비교연구. **사회과학연구**, 33(1), 71-105.
- 류임량(2009). 기혼 취업 여성의 일-가족 전이(work-to-family spillover)에 대한 연령계층별 차이 연구. **페미니즘 연구**, 9(2), 119-156.
- 마경희(2008). 맞벌이 가구 젠더체제 유형과 여성의 일-삶 경험의 차이. **가족과 문화**, 20(1), 131-160.
- 민현주(2012). 자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화: 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Model)의 적용. **한국사회학**, 46(2), 61-87.
- 박기남(2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구. **한국여성학**, 25(2), 37-71.
- 박예송, 박지혜(2013). 일·생활 균형(Work-life balance)에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로. **HRD연구**, 15(1), 1-29.
- 박종서, 이상영, 이삼식, 손창균, 신현웅, 정홍원, 박수지, 신화연, 김지연, 유여원, 이소정, 홍인정(2012). 저출산 고령화대응 영세자영업자 생활실태연구. 서울: 한국보건사회연구원.
- 박주희(2015). 미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자지지 자원이 양육스트레스에 미치는 영향. **한국가족자원경영학회지**, 19(3), 41-62.
- 박희석, 장윤선(2014). 서울 맞벌이 부부 현황은? **서울경제**, 2014년 7월호,

42-46.

<https://www.si.re.kr/sites/default/files/2014%2007%20infogra.pdf>

배규식(2012). 한국 장시간 노동체제의 지속요인. **경제와 사회**, 95, 128-162.

배규식(2013). 한국의 장시간 노동과 근로시간 단축. **노동리뷰**, 103, 7-18.

배규식, 이상민, 권현지(2011). **노동시간의 유연성과 개선방안**(정책연구 2011-06). 서울. 한국노동연구원.

성지미(2002). 여성의 자영업 결정요인과 경력단절 가능성. **노동경제논집**, 25(1), 161-182.

성지미(2006). 맞벌이 여성의 시간 분배 결정요인. **노동정책연구**, 6(4), 1-29.

성지미, 차은영(2001). 세대간 동거와 기혼여성의 노동공급. **노동경제논집**, 24(1), 97-124.

손문금(2005). 여성의 이중부담과 유급노동시간의 주변화. **한국인구학**, 28(1), 277-311.

송다영, 장수정, 김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. **사회복지정책**, 37(3), 27-52.

신경아(2009). 일-삶의 균형(work-life balance)과 노동시간. **민주사회와 정책연구**, 16, 176-212.

신영민(2018). 한국 노동자의 노동시간 배열 유형과 결정요인에 대한 연구. **노동정책연구**, 18(1), 135-167.

신희연(2016). 강요된 선택: 장시간 근로와 배우자의 고용안정성이 맞벌이 근로자의 사직에 미치는 영향. **한국복지패널 학술대회 논문집**, 9, 71-110.

안미영(2017). 자원의 상대성과 가족 내 노동 분배의 젠더 불평등: 한국 유급노동자 부부를 중심으로. **여성경제연구**, 14(1), 83-102.

안서연(2017). 가구 노동시간 변화와 노동소득 불평등 연구. **노동정책연구**

- 구, 17(2), 89-114.
- 안주엽, 김유빈(2016). **근로시간 운용 실태조사(2016년)**(발간등록번호 11-1492000-000445-01). 세종: 고용노동부.
- 양소남, 신창식(2011). 어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족양립 고충. **보건사회연구**, 31(3), 70-103.
- 우명숙(2011). 과잉노동사회의 일-생활의 불균형. **가족과 문화**, 23, 127-160.
- 유성용(2008). 가구적 관점에서 본 한국의 노동시간: 1999/2004년 생활시간조사 자료에 대한 분석을 중심으로. **한국사회학**, 42(3), 28-62.
- 윤미래, 김태일(2016). 출산 여성의 노동시장 참여 상황, 유형과 영향 요인 분석. **정책분석평가학회보**, 26(2), 153-185.
- 윤자영, 임주리(2014). **근로시간체제와 일가정 양립**. 서울: 한국노동연구원.
- 이삼식(2012). 자영업자의 출산 및 양육 행태와 정책적 함의. **보건복지포럼**, 194, 34-47.
- 이승렬(2015). **근로자의 근로시간, 건강, 생산성의 상관성 연구**(정책연구 2015-12). 세종: 한국노동연구원.
- 이승렬(2018). 자영업 현황과 정책과제. **노동리뷰**, 163, 36-59.
- 이승렬, 김종일, 박찬임, 이덕재, 홍민기(2009). **자영업 노동시장 연구(II) -노동시장정책과 사회보장-**(연구보고서 2009-07). 서울: 한국노동연구원.
- 이승미, 이현아(2011). 맞벌이 임금근로자 남녀의 생활시간구조분석. **대한가정학회지**, 49(5), 81-96.
- 이승현(2009). 근로시간 개념과 구성체계에 관한 연구. **노동연구**, 17, 115-143.
- 이재립, 손서희(2013). 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등: 직장 및 자녀양육 관련 자원과 지각을 중심으로. **한국가족관계학회지**, 18(1), 93-114.

- 이제욱, 권오준, 이명희, 윤간우, 윤정숙, 이윤기(2014). **제4차 근로환경 조사 최종보고서**(2014-연구원-840). 울산: 안전보건공단 산업안전보건연구원.
- 이주희, 정성진, 권지현(2010). 여성 파트타임일자리 국제비교: 정책적 함의. **한국사회학회 사회학대회 논문집**, 767-777.
- 이현주, 서주연, 윤자영, 지민웅, 전지현(2017). **저소득 취약계층의 생활 시간 사용과 정책과제**(연구보고 2017-09). 세종: 한국보건사회연구원.
- 임인혜, 윤민지, 유성경, 김은석, 손은영, 윤은주(2018). 한국판 가부장 신념 척도(PBS-K) 개발 및 타당화. **상담학연구**, 19(4), 125-143.
- 장미나(2010). **어린자녀를 둔 맞벌이부부의 역할분배유형과 일상정서 경험**. 서울대학교 박사학위 논문.
- 장지연, 김지경(2001). 양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향. **제 3회 한국노동패널 학술대회 논문집**, 365-388.
- 전지현(2015). **취업모의 종사상 지위별 생활시간 사용 양태 및 시간부족감**. 서울대학교 석사학위 논문.
- 정성미(2015). 고용률 70% 이상 국가와 우리나라의 성별 노동시장 특징 비교분석. **월간 노동리뷰**, 2015년 12월호, 79-98.
- 정재우(2017a). 근로자들의 여가와 직무만족도. **노동리뷰**, 145, 111-125.
- 정재우(2017b). 한국의 유연근무제 도입현황. **노동리뷰**, 146, 87-92.
- 정정길, 정준금(2003). 정책과 제도변화의 시차적 요소. **행정논총**, 41(2), 177-202.
- 조동훈(2013). 자영업 결정요인 국제 비교 분석. **산업관계연구**, 23(2), 127-146.
- 조미라(2017). **일·생활 균형 관점에서 본 한국 가구의 노동시간 유형화 연구**. 서울대학교 박사학위 논문.
- 조미라(2018). 한국 기혼부부의 가구노동시간 유형화 연구 - 남녀의 시간일지를 결합한 배열분석을 이용하여-. **한국사회복지학**, 70(1), 7-32.

- 조성호(2016). 부부의 시간배분 결정요인: 맞벌이 부부를 중심으로. **노동경제논집**, 39(1), 57-79.
- 진미정(2015). 기혼 취업여성의 종사상 지위에 따른 일·가족 전이: 자영업자, 무급가족종사자, 임금근로자의 비교. **한국가정관리학회지**, 33(5), 25-35.
- 진종순, 장은영(2015). 유연근무제와 직무만족: 시차출퇴근제와 스마트워크제를 중심으로. **정부학연구**, 21(2), 235-263.
- 차승은(2010). 남녀의 시간압박인식 차이와 관련 요인. **한국인구학**, 33(1), 27-49.
- 최민정(2015). 여성의 노동공급유형 및 임금결정요인 분석: 임금근로와 자영업 간 비교. **사회복지정책**, 42(3), 107-133.
- 최수정, 정철영(2010). 기혼여성의 경력패턴 유형 연구. **농업교육과 인적자원개발**, 42(2), 193-223.
- 최효미(2008). 중산층의 사회계층 소속감에 대한 분석. **노동리뷰**, 46, 73-84.
- 최효미(2013). 기혼 여성의 노동시장 참여에 관한 연구. 이화여자대학교 박사학위 논문.
- 통계청(2009). **2009년 사회조사**. 대전: 통계청.
- 통계청(2015. 6. 29). **2014년 생활시간조사 결과**. 보도자료.
- 통계청(2017. 12. 15). **2017 일·가정 양립 지표**. 보도자료.
- 통계청(2019). **경제활동인구조사: 성/취업시간별 취업자**.
http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7029S&conn_path=I2
- 통계청(2018. 6. 21). **2017년 하반기 지역별고용조사(부가항목) 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용 현황**. 보도자료.
- 한경혜, 장미나(2009). 기혼남녀근로자의 일·가족 균형과 관련요인: 남녀 차이를 중심으로. **가족과 문화**, 21(1), 85-115.
- 한승훈(2015a). **근로시간 통계 현황 분석**. 통계청 통계개발원 2015 하반기 연구보고서 제 VI권, 93-116. 대전: 통계청 통계개발원.

- 한승훈(2015b). 근로시간 통계 추정틀 연구. 통계청 통계개발원 2015 상반기 연구보고서 제 II권, 19-48. 대전: 통계청 통계개발원.
- 한영선, 정영금(2014). 유연근무제도가 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 미치는 영향: 패널분석 방법을 이용하여. **한국가족자원경영학회지**, 18(4), 1-26.
- 한준(2011). 일하는 시간의 유연화 및 다양화. **사회과학논집**, 42(1), 23-38.
- 홍성수(2016). 시차이론과 시간의 개념. **한국정책연구**, 16(3), 1-18.
- 홍세희(2018). **홍세희 교수의 고급연구방법론 워크샵 시리즈 59: 잠재계층 모형과 성장혼합 모형**. 서울: 박영사.
- 황혜원, 신정이(2009). 자녀를 둔 맞벌이부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구. **한국가족복지학**, 14(1), 45-71.
- 황희숙, 김윤재, 박정우(2012). 기혼여성의 고용지위 결정요인에 관련한 사회변인 분석. **벤처창업연구**, 7(3), 181-190.
- Allard, K., Haas, L., & Hwang, C. P. (2007). Exploring the paradox: Experiences of flexible working arrangements and work - family conflict among managerial fathers in Sweden. *Community, Work and Family*, 10(4), 475-493.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 345-376.
- Amato, P. R., King, V., & Thorsen, M. L. (2016). Parent-child relationships in stepfather families and adolescent adjustment: A latent class analysis. *Journal of Marriage and Family*, 78, 482-497.
- Angrave, D., & Charlwood, A. (2015). What is the relationship between long working hours, over-employment, under-employment and the subjective well-being of workers? Longitudinal evidence from the UK. *Human Relations*, 68(9),

1491-1515.

- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Three-step approaches using M plus. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(3), 329-341
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L., & Swords, B. (2013). The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14, 71-86.
- Bardasi, E., & Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Social science & medicine*, 58(9), 1671-1688.
- Barnett, R. C., Gareis, K. C., & Brennan, R. T. (2008). Wives' shift work schedules and husbands' and wives' well-being in dual-earner couples with children: A within-couple analysis. *Journal of family Issues*, 29(3), 396-422.
- Becker, G. (1965). A theory of the allocation of time. *The Economic Journal*, 75, 493-517.
- Becker, G. (1991). *A treatise on the family. Enlarged edition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Berlin, K. S., Williams, N. A., & Parra, G. R. (2014). An introduction to latent variable mixture modeling (part 1): Overview and cross-sectional latent class and latent profile analysis. *Journal of Pediatric Psychology*, 39(2), 174-187.
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing devotions: Career and family among women executives*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Blair-Loy, M. (2009). Work without end? Scheduling flexibility and work to family conflict among stockbrokers. *Work and*

- Occupations*, 36(4), 279–317.
- Blau, F. E., Ferber, M. A., & Winkler, A. E. (2010). *The economics of women, men, and work*. Boston: Prentice Hall.
- Broderick, C. B. (1993). *Understanding family process: Basics of family systems theory*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cha, Y., & Weeden, K. A. (2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *American Sociological Review*, 79(3), 457–484.
- Christensen, K., & Schneider, B. (2011). Making a case for workplace flexibility. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 6–20.
- Clancy, C. A. (2014). The politics of temporality: Autonomy, temporal spaces and resoluteness. *Time & Society*, 23(1), 28–48.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348–365.
- Clark, S. L. (2010). *Mixture modeling with behavioral data*. Unpublished doctoral dissertation, University of California, Los Angeles, CA.
- Collins, L. M., & Lanza, S. T. (2010). *Latent class and latent transition analysis: With applications in the social, behavioral, and health sciences*. New York: Wiley.
- Cox, M. J., & Paley, B. (1997). Families as systems. *Annual review of psychology*, 48(1), 243–267.
- Craig, L., & Brown, J. E. (2017). Feeling rushed: Gendered time quality, work hours, nonstandard work schedules, and spousal crossover. *Journal of Marriage and Family*, 79, 225–242.

- Crompton, R. (2006). *Employment and the family: The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. New York: Cambridge University Press.
- Devetter, F.-X. (2009). Gender differences in time availability: Evidence from France. *Gender, Work, and Organization*, 16(4), 429–450.
- Daljeet, K. N., Bremner, N. L., Giammarco, E. A., Meyer, J. P., & Paunonen, S. V. (2017). Taking a person-centered approach to personality: A latent-profile analysis of the HEXACO model of personality. *Journal of Research in Personality*, 70, 241–251.
- Dugan, A. G., Matthews, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Understanding the roles of subjective and objective aspects of time in the work-family interface. *Community, Work & Family*, 15(2), 149–172.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178–199.
- Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study*. (Unpublished doctoral dissertation). Bowling Green State University, Bowling Green, OH, USA.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167.
- García-Manglano, J. (2015). Opting out and leaning in: The life course employment profiles of early baby boom women in the United States. *Demography*, 52, 1961–1993.
- Garey, A. I. (1999). Chapter 5: Motherhood on the night shift. In

- Weaving work and motherhood* (pp. 108–139). Philadelphia: Temple University Press.
- Gershuny, J. (2009). Veblen in Reverse: Evidence from the Multinational Time-Use Archive. *Social Indicators Research*, 93(1), 37–45.
- Gershuny, J. (2011). Increasing paid work time? A new puzzle for multinational time-diary research. *Social Indicators Research*, 101(2), 207–213.
- Gerstel, N., & Clawson, D. (2015). Inequality in work time: Gender and class stratify hours and schedules, flexibility, and unpredictability in jobs and families. *Sociology Compass*, 9(12), 1094–1105.
- Gimenez-Nadal, J. I. Molina, J. A., & Ortega, R. (2012). Self-employed mothers and the work-family conflict. *Applied Economics*, 44(17), 2133–2147.
- Glauber, R. (2011). Limited access: Gender, occupational composition, and flexible work scheduling. *The Sociological Quarterly*, 52(3), 472–494.
- Glorieux, I., Mestdag, I., & Minnen, J. (2008). The coming of the 24-hour economy? Changing work schedules in Belgium between 1966 and 1999. *Time & Society*, 17, 63–83.
- Golden, L. (1996). The economics of worktime length, adjustment, and flexibility. *Review of Social Economy*, 54(1), 1–45.
- Golden, L. (2001). Flexible work schedules: Which workers get them? *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1157–1178.
- Golden, L. (2008). Limited access: Disparities in flexible work schedules and work-at-home. *Journal of Family and Economic Issues*, 29, 86–109.
- Golden, L., Wiens-Tuers, B., Lambert, S. J., & Henly, J. R. (2011).

- Working time in the employment relationship: Perceived control and work-life balance. In K. Townsend, & A. Wilkinson (Eds.), *Research handbook on the future of work and employment relations* (pp. 188-211). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Goldin, C. (2014). Grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091 - 1119.
- Grawitch, M. J., Barber, L. K., & Justice, L. (2010). Rethinking the work - life interface: It's not about balance, it's about resource allocation. *Applied Psychology: Health and Well Being*, 2(2), 127-159.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471.
- Hall, S. S., & MacDermid, S. M. (2009). A typology of dual-earner marriages based on work and family arrangements. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(3), 215-225.
- Hattery, A. J. (2001). Tag-team parenting: Costs and benefits of utilizing nonoverlapping shift work in families with young children. *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services*, 82(4), 419-427.
- Hayman, J. R. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family*, 12(3), 327-338.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010).

- Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349–358.
- Hill, R., Tranby, E., Kelly, E., & Moen, P. (2013). Relieving the time squeeze? Effects of a white-collar workplace change on parents. *Journal of Marriage and Family*, 75(4), 1014–1029.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hughes, E. L., & Parkes, K. R. (2007). Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work and Stress*, 21, 264 – 278.
- Hynes, K., & Clarkberg, M. (2005). Women's employment patterns during early parenthood: A group-based trajectory analysis. *Journal of Marriage and Family*, 67(1), 222–239.
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2001). Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations*, 28(1), 40–63.
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2004). *The time divide: Work, family and gender inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Joshi, P., & Bogen, K. (2007). Nonstandard schedules and young children's behavioral outcomes among working low-income families. *Journal of Marriage and Family*, 69(1), 139–156.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D., Jr. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79, 767 – 782.
- Kaufman, G., & Uhlenberg, P. (2000). The influence of parenthood on the work effort of married men and women. *Social forces*, 78(3), 931–947.

- Kelly, E. L., Ammons, S. K., Chermack, K., & Moen, P. (2010). Gendered challenge, gendered response: Confronting the ideal worker norm in a white collar organization. *Gender & Society, 24*(3), 281–303.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior, Vol. 7. Time in organizational behavior* (pp. 79–93). New York, NY: John Wiley & Sons Ltd.
- Kitterød, R. H., & Lappegård, T. (2012). A typology of work-family arrangements among dual-earner couples in Norway. *Family Relations, 61*, 671–685.
- Kuhn, P. J., & Lozano, F. A. (2008). The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among U.S. men, 1979–2006. *Journal of Labor Economics, 26*(3), 311–343.
- Lambert, S. J., Fugiel, P. J., & Henly, J. R. (2014). *Schedule unpredictability among early career workers in the US labor market: A national snapshot*. University of Chicago: Employment Instability, Family Well-being, and Social Policy Network. Retrieved from https://ssascholars.uchicago.edu/sites/default/files/einet/files/lambert.fugiel.henly_executive_summary.b_0.pdf
- Lee, S., McHale, S. M., Crouter, A. C., Hammer, L. B., & Almeida, D. M. (2017). Finding time over time: Longitudinal links between employed mothers' work - family conflict and time profiles. *Journal of Family Psychology, 31*(5), 604.
- Lesnard, L. (2008). Off-scheduling within dual-earner couples: An unequal and negative externality for family time. *American Journal of Sociology, 114*, 447–490.

- Lesnard, L., & de Saint Pol, T. (2009). Patterns of workweek schedules in France. *Social Indicators Research*, 93, 171–176.
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a ‘work - life balance’ approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360–373.
- Li, J., Johnson, S. E., Han, W., Andrews, S., Kendall, G., Strazdins, L., & Dockery, A. (2014). Parents’ nonstandard work schedules and child well-being: A critical review of the literature. *Journal of Primary Prevention*, 35, 53–73.
- Lott, Y., & Chung, H. (2016). Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany. *European Sociological Review*, 32(6), 752–765.
- Lyness, K. S., & Kropf, M. B. (2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work–family balance: A study of European managers. *Human Relations*, 58(1), 33–60.
- Magidson, J., & Vermunt, J. (2002). Latent class models for clustering: A comparison with K-means. *Canadian journal of marketing research*, 20, 37–44.
- Marsh, H. W., Lüdtke, O., Trautwein, U., & Morin, A. J. (2009). Classical latent profile analysis of academic self-concept dimensions: Synergy of person-and variable-centered approaches to theoretical models of self-concept. *Structural Equation Modeling*, 16(2), 191–225.
- Matthews, R. A., Swody, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Work hours and work–family conflict: The double-edged sword of involvement in work and family. *Stress and Health*, 28, 234–247.

- McMenamin, T. M. (2007). A time to work: Recent trends in shift work and flexible schedules. *Monthly Labor Review* 130, 3-15.
- McCrate, E. (2005). Flexible hours, workplace authority, and compensating wage differentials in the US. *Feminist Economics*, 11(1), 11-39.
- Mills, M., & Täht, K. (2010). Nonstandard work schedules and partnership quality: Quantitative and qualitative findings. *Journal of Marriage and Family*, 72(4), 860-875.
- Minnen, J., Glorieux, I., & Pieter van Tienoven, T. (2016). Who works when? Towards a typology of weekly work patterns in Belgium. *Time & Society*, 25(3), 652-675.
- Minuchin, P. (1988). Relationships within the family: A systems perspective on development. In R. A. Hinde, & J. Stevenson-Hinde (Eds.), *Relationships within families: Mutual influences* (pp. 7 - 26). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Moen, P., & Sweet, S. (2003). Time clocks: Work-hour strategies. In P. Moen (Ed.), *It's About Time: Couples and Careers* (pp. 17-34). Ithaca, NY: ILR Press.
- Moen, P., & Yu, Y. (2000). Effective work/life strategies: Working couples, work conditions, gender, and life quality. *Social problems*, 47(3), 291-326.
- Monique, V. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523.
- Negrey, C. (2012). *Work time: Conflict, control, and change*. Malden, MA: Polity Press.
- Nordenmark, M. (2004). Does gender ideology explain differences

- between countries regarding the involvement of women and of men in paid and unpaid work? *International Journal of Social Welfare*, 13(3), 233–243.
- Odom, E. C., Vernon-Feagans, L., & Crouter, A. C. (2013). Nonstandard maternal work schedules: Implications for African American children's early language outcomes. *Early Childhood Research Quarterly*, 28, 379–387.
- OECD (2018a). Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en
- OECD (2018b). Labour Market Statistics: Labour force statistics by sex and age: indicators. *OECD Employment and Labour Market Statistics* (database). doi: 10.1787/data-00310-en
- OECD (2018c). Labour Market Statistics: Full-time part-time employment – common definition: incidence. *OECD Employment and Labour Market Statistics* (database). doi: 10.1787/data-00299-en
- Perrucci, R., & MacDermid, S. (2007). Time and control in a 24/7 environment: Clock time, work time, family time. In B. A. Rubin (Ed.), *Workplace temporalities: Research in the sociology of work* (pp. 343 - 368). Oxford, UK: JAI Press.
- Peterson, J., & Wiens-Tuers, B. (2014). Work time, gender, and inequality: The conundrums of flexibility. *Journal of Economic Issues*, 48(2), 387–394.
- Pollmann-Schult, M., & Reynolds, J. (2017). The Work and Wishes of Fathers: Actual and Preferred Work Hours among German Fathers. *European Sociological Review*, 33(6), 823–838.
- Presser, H. B. (1995). Job, family, and gender: Determinants of nonstandard work schedules among employed Americans in 1991. *Demography*, 32(4), 577–598.
- Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 economy: Challenges for*

- American families*. New York: Russell Sage Foundation.
- Presser, H. B., Gornick, J. C., & Parashar, S. (2008). Gender and nonstandard work hours in 12 European countries. *Monthly Labor Review*, 131(2), 83–102.
- Presser, H. B., & Ward, B. W. (2011). Nonstandard work schedules over the life course: a first look. *Monthly Labor Review*, 134(7), 3–16.
- Roeters, A., van der Lippe, T., & Kluwer, E. S. (2010). Work Characteristics and Parent Child Relationship Quality: The Mediating Role of Temporal Involvement. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1317–1328.
- Schieman, S., Glavin, P., & Milkie, M. A. (2009). When work interferes with life: Work–nonwork interference and the influence of work–related demands and resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966–988.
- Sharpe, L. D., Hermsen, J. M., & Billings, J. (2002). Factors associated with having flextime. *Journal of Family & Economic Issues*, 23(1), 51–72.
- Shields, M. (2002). Shift work and health. *Health Report*, 13, 11 – 33.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479 – 493.
- Sirianni, C., & Negrey, C. (2000). Working time as gendered time. *Feminist Economics*, 6(1), 59–76.
- Strazdins, L., Clements, M. S., Korda, R. J., Broom, D. H., & D'Souza, R., M. (2006). Unsociable work? Nonstandard work schedules, family relationships, and children's well-being. *Journal of Marriage and Family*, 68, 394–410.

- Swanberg, J., Pitt-Catsouphes, M., & Drescher-Burke, K. (2005). Organizational justice: Access to flexible work arrangement. *Journal of Family Issues*, 26, 866-895.
- Tammelin, M., Malinen, K., Rönkä, A., & Verhoef, M. (2017). Work Schedules and Work - Family Conflict Among dual-earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom. *Journal of Family Issues*, 38(1), 3-24.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work - life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22, 101 - 119.
- Tenbrunsel, A. E., Brett, J. M., Maoz, E., Stroh, L. K., & Reilly, A. H. (1995). Dynamic and static work-family relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63, 233-246.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1512-1523.
- Webster, E., Lambert, R., & Beziudenhout, A. (2008). *Grounding globalization: Labour in the age of insecurity*. Malden, MA: Blackwell.

<부록> 설문지15)

1. 근로시간의 양 (17차년도 개인용 조사)

1) 임금근로자

문 10 현재 이 일자리는 정규근로시간이 정해져 있습니까?

P**1003 J202 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

(1) 예 → 문 11.로 가십시오.

(2) 아니오

문10-1 이 자리에서 _____님의 근로시간은 식사시간을 제외하고 일주일 평균 몇 시간입니까? 그리고 일주일에 평균 몇 일이나 일하고 계십니까?

P**1004 J203 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 시간/주

P**1005 J204 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 일/주

■ 일주일 평균 _____시간

■ 일주일 평균 _____일 일한다

→ 문 14.로 가십시오

문 11 현재 정규근로시간은 식사시간을 제외하고 일주일에 몇 시간입니까? 그리고 일주일에 몇 일이나 일하십니까? (격주휴무제일 경우 일주일에 5.5일 일한다고 적어주십시오.)

P**1006 J205 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 시간/주 정규근로

P**1007 J206 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 일/주 정규근로

■ 일주일 _____시간

■ 일주일 _____일 일한다

문 12 정규근로시간 이외에 초과로 근로(일)하는 시간이 있습니까?

(초과근로일수가 월 1일 미만일 경우에는 '1) 없다'에 응답하십시오)

P**1011 J207 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

(1) 없다 → 문 14.로 가십시오.

(2) 있다

문12-1 이 자리에서 _____님의 초과 근로시간은 일주일 평균 몇 시간입니까? 그리고 일주일에 평균 몇 일이나 초과근로를 하십니까?

P**1019 J804 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 주/월 구분

P**1012 J208 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 시간/주(월)

P**1013 J209 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 일/주(월)

■ 일주일 평균 _____시간 (또는 월평균 _____시간)

■ 일주일 평균 _____일 (또는 월평균 _____일)

☞ 1차년도는 일주일 평균 시간만 질문하였음.

☞ 2차년도는 월평균 일수로 질문, 3차년도-7차년도까지는 일주일 평균 시간과 일수를 질문하였음. 8차년도 이후 일주일 평균 혹은 월평균 중에 선택적으로 응답함.

15) 한국노동패널조사 17차년도 설문지 중 이 연구에서 사용한 문항만 수록하였음

2) 비임금근로자

문 13 이 일자리에서 일주일에 몇 시간이나 일하십니까? 또 일주일에 보통 몇 일이나 일하십니까?

P**1031	J213	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	일주일 _____ 시간
P**1032	J214	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	일주일평균 _____ 일

- 일주일 평균 _____ 시간
- 일주일 평균 _____ 일 일한다

2. 근로시간대 (17차년도 부가조사)

다음은 직장에서의 근로시간에 관한 질문입니다.
(취업자는 모두 응답해 주십시오.)

※ _____ 님의 주된 일자리를 기준으로 응답해 주십시오.

문 1 가장 최근의 근무일(휴무일 전날 제외)을 기준으로 평일 _____ 님이 회사에서 실제로 업무를 시작한 시간과 종료한 시간은 어떻게 되십니까?

※ 업무의 시작과 종료 시간에는 일을 하기위해 준비하는 시간(예를 들면 작업준비 및 업무 인수, 업무의 대기, 작업정리 및 업무 인계 등)까지 포함하여 응답해 주시기 바랍니다.

※ 교대제의 경우 가장 최근의 근무일을 기준으로 응답하여 주십시오.

※ 24시를 기준으로 응답하여 주십시오.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18		

- ☐ 업무 시작 :
- 1) 해당일 시 분부터
- 2) 전날
- 종료 :
- 1) 해당일 시 분 까지
- 2) 다음날

문 23 _____ 님의 휴(무)일은 대개 주중 어느 때입니까?

A**7554	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17			

- (1) 주로 토·일요일이다 (2) 주로 평일(월~금)이다 (3) 불규칙적이다 (4) 해당없다

3. 근로시간 유연성 (17차년도 부가조사)

문 3 _____님은 현재 하고 있는 주된 일자리의 근로시간을 늘리거나 줄이는 것에 대해 어느 정도 스스로 결정할 수 있습니까?

A**7119	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17			

- (1) 근무시간은 회사에서 결정하여 내가 임의로 변경할 수 없다
- (2) 회사가 정해 놓은 근무일정 중에서 내가 선택할 수 있다
- (3) 몇 가지 제한을 지키면 근무시간을 내가 결정할 수 있다
- (4) 전적으로 내가 근무시간을 결정한다

문 7 _____님의 회사에서는 개인 상황이나 의사에 따라 출퇴근 시간을 변경하는 것이 허용됩니까?

A**7138	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17			

- (1) 허용됨
- (2) 허용되지 않음

4. 일·생활 균형 (17차년도 부가조사)¹⁶⁾

1) 일상생활시간 부족

문 31 귀하께서 일상생활 중에 하고 있는 다양한 활동들에 대한 질문입니다. 각 활동을 위해 귀하가 사용하고 있는 시간이 어느 정도 수준이라고 보시는지 지나치다, 적절하다, 부족하다 중에서 응답해주시기 바랍니다.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17			

	활동 내용	변수명	(1) 부족 하다	(2) 적절 하다	(3) 지나 치다	(4) (해당 없음)	(5) (모르 겠음)
1	일 또는 소득활동을 위한 시간	A**7681					
2	배우자 또는 자녀와 보내는 시간	A**7682					
3	따로 사는 가족과의 연락 혹은 만남을 위한 시간	A**7683					
4	가족 이외 사람들과의 연락 혹은 만남을 위한 시간	A**7684					
5	개인적 관심/취미를 위한 시간	A**7685					
6	봉사 또는 사회·정치 활동 참여 시간	A**7686					

16) 굵은 선으로 박스 처리한 문항만 사용함

2) 일·생활 불균형

다음은 취업자만 답변해 주십시오.

문 32 다음 질문에 응답해 주시기 바랍니다.

	항목	변수명	(1) 매우 그렇지 않다	(2) 그렇지 않다	(3) 보통 이다	(4) 그렇다	(5) 매우 그렇다
1	업무와 관련한 스트레스를 아주 많이 받는다	A**7701					
2	업무를 안하고 있을 때는 죄책감을 느낀다	A**7702					
3	업무를 안하고 있을 때는 조바심이 난다	A**7703					
4	업무를 안하면 지루하고 안절부절함 느낌이 든다	A**7704					
5	업무에 대한 생각이 가득차서 집에서도 편하게 쉬지 못한다	A**7705					
6	일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다	A**7706					
7	항상 일에 대한 생각만 한다	A**7707					
8	나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무를 하는 것을 선호한다	A**7708					
9	내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다	A**7709					
10	나는 다른 사람의 업무를 관리, 감독하고 싶다	A**7710					
11	나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다	A**7711					
12	일 때문에 잠을 잘 못자는 불면증이 자주 있다	A**7712					
13	나 자신이 일에 중독된 느낌이다	A**7713					
14	업무에 대한 생각 때문에 다른 활동을 해도 재미가 없다	A**7714					
15	나는 나 자신이 매우 공격적인 사람이라고 생각한다	A**7715					
16	종종 다른 사람에게 짜증을 낸다	A**7716					
17	사람들은 내가 조금하고 언제나 서두르는 경향이 있다고 생각한다	A**7717					

18	나는 때때로 업무목표나 업무성과에 집착한다	A**7718					
19	일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다	A**7719					
20	다른 사람에게 내가 한 일을 점검해 달라고 종종 요청한다	A**7720					
21	나는 내 일에 대하여 자주 초조하고 불안해진다	A**7721					
22	일이 완벽해야 하기 때문에 끝내는데 시간이 많이 걸린다	A**7722					
23	나는 가족이나 친구와의 관계에서 갈등이 많다	A**7723					
24	일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해받는 것 같다	A**7724					
25	직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다	A**7725					
26	직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다	A**7726					
27	내 스스로 휴가 일정을 짜는 것이 어렵다	A**7727					
28	친구관계를 유지하는 것이 힘들다	A**7728					
29	부부관계나 친밀한 이성관계를 유지하는 것이 힘들다	A**7729					

5. 유형 분류 설명 변수

1) 교육수준 (17차년도 가구용 조사)

가10 다음은 교육수준에 관한 질문입니다.

가10-1 학교는 어디까지 다니셨습니까? 혹은 다니고 계십니까?

H**0661 ~ H**0675 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

- (1) 미취학 → 다음 가구원, 혹은 나1 로 가십시오.
- (2) 무학 → 다음 가구원, 혹은 나1 로 가십시오.
- (3) 초등학교
- (4) 중학교(고등공민학교)
- (5) 고등학교
- (6) 2년제 대학, 전문대학(기능대학, 구 사범학교 포함)
- (7) 4년제 대학(구 2년제 교육대학 포함)
- (8) 대학원 석사
- (9) 대학원 박사

가10-2 그 학교를 마치셨습니까? 이수 여부를 답해 주십시오.

- (1) 졸업 (____년 ____월) → 다음 가구원, 혹은 나1로
- (2) 수료 (____년 ____월)
- (3) 중퇴 (____년 ____월)
- (4) 재학 중
- (5) 휴학 중

2) 성역할태도 (17차년도 부가조사)

문 30 가족 내 역할에 관한 다음의 각 내용에 관해 ____님은 어떻게 생각하십니까?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17			

	내용	변수명	(1) 전혀 그렇지 않다	(2) 별로 그렇지 않다	(3) 조금 그렇다	(4) 매우 그렇다
1	남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다	A**7675				

3) 직종 (17차년도 개인용 조사)

	개인용	직업력
• 사업내용	P**0330 P**0331	J630 J631
• 주로 하는 일 (예 : 자동차정비, 잡화판매, 경비, 제품검사 등)	P**0332 P**0333	J632 J633
• 종사상 지위 (상용직, 임시직, 일용직)	P**0314	J150
• 근로시간 형태 (시간제, 전일제)	P**0315	J155
• 직책/직위 (예 : 판매원, 인사과 대리 경비원 등)	P**0316	J139
• 정규직/비정규직 여부	P**0317	J145

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 응답자수

☞ P**0317 J145 은 3차년도에는 질문되지 않았음.

P**0330 J630 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 업종 2006년(한정)업종(8)

P**0331 J631 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 업종 2007년(한정)업종(9)

P**0332 J632 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 직종 2006년(한정)직종(5)

P**0333 J633 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 직종 2007년(한정)직종(6)

4) 종사상 지위 (17차년도 개인용 예비조사)

문 4 그 일자리에서 _____님의 취업 형태는 무엇이었습니까? “문5. 취업 형태” 칸에 적어 주십시오.

- (1) 임금근로자 : 타인, 또는 회사에 고용되어 보수(돈)를 받고 일한다(직장, 아르바이트 등)
 (2) 비임금근로자
 - 자영업/고용주 : 내 사업을 한다
 (개인사업, 프리랜서, 가게, 십장(오야지), 농림수산업, 행상 및 노점상 등)
 - 가족종사자 : 가족(친척)의 일을 일주일에 18시간 이상 돈을 받지 않고 돕는다

<임금근로자>

• 종사상 지위 (상용직, 임시직, 일용직)	(인포시트)	(1) 바뀌지 않았다 (2) 바뀌었다 → (_____년_____월)	(1) 상용직 (2) 임시직 (3) 일용직
	(바른 내용) (1) 상용직 (2) 임시직 (3) 일용직		

<비임금근로자>

• 종사상 지위 (고용주, 자영업자, 무급가족 종사자)	(인포시트)	(1) 바뀌지 않았다 (2) 바뀌었다 → (_____년_____월)	(1) 고용주/자영업자 (2) 무급가족종사자
	(바른 내용) (1) 고용주/자영업자 (2) 무급가족종사자		

5) 근속기간 (17차년도 개인용 조사)

※ 이 일자리(직장, 사업체)는 언제부터 시작하였습니까?

P*0301	J001	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18	_____년
P*0302	J002	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18	_____월

6) 자가소유 여부¹⁷⁾ (17차년도 가구용 조사)

다 3 다음은 현재 살고 있는 주거지에 관한 질문입니다.
 (달라진 사항이 없더라도 모두 응답하여 주십시오)

다3-1 _____님 닻은 자가입니까? 아니면 전·월세입니까?

17) 자가에서 거주하지 않는 경우라도 현재 살고 있는 집을 제외하고 주택을 소유하고 있을 때 자가를 소유하고 있는 것으로 봄

사 1 _____ 님 댁에서는 현재 살고 계신 집을 제외하고 다른 주택이나 건물, 임야, 토지 등을 소유하고 계십니까?

H**2501 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17

(1) 예
(2) 아니오 → 사2.로 가십시오.

사1-1 어떤 종류의 부동산을 소유하고 계십니까? 소유하고 계신 것을 모두 말씀해 주십시오.

- (1) 주택
- (2) 건물
- (3) 임야
- (4) 토지
- (5) 기타 (_____)

항목	변수명	해당차수																					
소유 종류 1	H**2502	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr><tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr><tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	2	3	4	5	6	7																	
8	9	10	11	12	13	14																	
15	16	17	18																				
소유 종류 2	H**2503	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr><tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr><tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	2	3	4	5	6	7																	
8	9	10	11	12	13	14																	
15	16	17	18																				
소유 종류 3	H**2504	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr><tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr><tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	2	3	4	5	6	7																	
8	9	10	11	12	13	14																	
15	16	17	18																				
소유 종류 4	H**2505	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr><tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr><tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	2	3	4	5	6	7																	
8	9	10	11	12	13	14																	
15	16	17	18																				
소유 종류 5	H**2506	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr><tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr><tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	2	3	4	5	6	7																	
8	9	10	11	12	13	14																	
15	16	17	18																				

Abstract

Dual-Earner Couples' Work Arrangements and Work-Life Balance in Korea: A Person-Centered Approach

Soyoung Kwon

Department of Child Development and Family Studies

The Graduate School

Seoul National University

This study attempted to identify the types of dual-earner couples' work arrangements with a focus on the multidimensional characteristics of work time such as work hours, schedules, and flexibility. This study aimed to understand the diverse characteristics of dual-earner husbands' and wives' work arrangements at a couple level. It also sought to investigate the relationship between the types of work arrangements and work-life balance.

The dataset used in the study was Wave 17 (2014) of the Korean Labor & Income Panel Study (KLIPS), a large representative survey conducted yearly since 1998. Wave 17 includes an additional survey on time use and quality of life, which provides information about respondents' start time and end time of work and work schedule flexibility. In this research, dual-earner couples were operationalized as married couples who lived in the same household, had co-resident unmarried children or no children, and

worked as paid workers, self-employed workers, or unpaid family workers. Both partners had to be 60 years old or younger to be included in the subsample, which was 1,150 dual-earner couples.

This research used a latent class model to develop a typology of dual-earner couples based on multidimensional working time characteristics and a 3-step approach to determine the factors that explain the differences of each type. It also investigated the relationship between the types of dual earner couples and work-life balance. This study used five indicators to construct the typology: (a) the hours each partner worked per week on average, (b) the percentage of the hours each partner worked after standard work hours—between 6 p.m. and 6 a.m., (c) whether each partner worked on holidays or not, (d) the level of autonomy that each partner had in determining the number of working hours, and (e) whether each partner could change the start and end time of work.

There were several key findings in this study. First, work status was the most important factor that explained the differences among the various types of work arrangements. Dual-earner couples' work arrangements were classified into five types: (a) Type 1: couples working full-time with standard schedules; (b) Type 2: husbands working long hours with flexibility and wives working full-time, standard schedules; (c) Type 3: both partners working long hours with flexibility; (d) Type 4: husbands working full-time with standard schedules and wives working full-time with flexibility; and (e) Type 5: husbands working long hours with nonstandard schedules and wives with rigid work schedules.

Type 1, *Couples working full-time with standard schedules* (53.90%), represents dual-earner couples who have typical work schedules. Both partners worked for over 40 hours per week, but the average work hours were shorter than other types. They worked standard work schedules and had rigid work time arrangements. When both partners were paid

workers, they were more likely to be classified as Type 1.

Type 2, *Husbands working long hours with flexibility and wives working full-time, standard schedules* (16.26%) represents the husband having a very flexible work arrangements. The husbands worked over 50 hours and had a higher probability of working within a nonstandard schedule. The wives' work time characteristics were similar to those of Type 1. When the husband was a self-employed worker and the wife was a paid worker, they were more likely to belong to Type 2.

Type 3, *Couples working long hours with flexibility* (13.57%) is characterized by both partners working long hours with a relatively high proportion of working nonstandard schedules and having higher levels of working time flexibility. Couples were more likely to belong to Type 3 when the husband was a self-employed worker and the wife was an unpaid family worker.

Type 4, *Husbands working full-time with standard schedules and wives working full-time with flexibility* (12.09%), represents wives with high work time flexibility. Wives worked 42.08 hours per week, on average. The proportion of working nonstandard schedules was relatively high. Husbands' work time characteristics were very similar to those of Type 1. Couples were more likely to belong to Type 4 when the husband was a paid worker and the wife was a self-employed worker. Couples also had a higher probability of belonging to Type 4 than Type 1 and Type 2 when couples had children under 6 years old. This shows that wives tended to pursue a work-life balance by becoming self-employed workers. This also indicates that women had limited alternatives when they wanted to have flexible schedule jobs.

Type 5, *Husbands working long hours with nonstandard schedules and wives with a rigid work schedule* (4.18%) was characterized by the husband having the longest working hours per week and the highest

probability of working nonstandard schedules. Husbands worked over 60 hours per week with nonstandard schedules. The proportion of working in the evening or at night was nearly 50% and the probability of working on holidays was over .7. Husbands' work time flexibility was low and the wives also had rigid work schedules.

The second key finding is that there were differences in the levels of work-life balance depending on the type of work arrangements of the dual-earner couples. Overall, Type 4 couples reported higher levels of work-life balance. They were less likely to perceive a lack of time and perceived a lower work-life imbalance. This suggests that these couples' relatively short working hours as well as wives' flexible work schedules helped them maintain a work-life balance.

The findings of this study imply that it is important to understand the diversity of dual-earner couples' work time. It also shows that work time flexibility is a key indicator to classify the typology of work arrangements. By identifying the diverse types of work arrangements among dual-earner couples, the present study suggests that customized family and labor policies are imperative to support dual-earner couples' work-life balance.

Keywords: dual-earner couples, latent class analysis, work hours, work schedules, work time flexibility, work-life balance

Student Number: 2004-31130